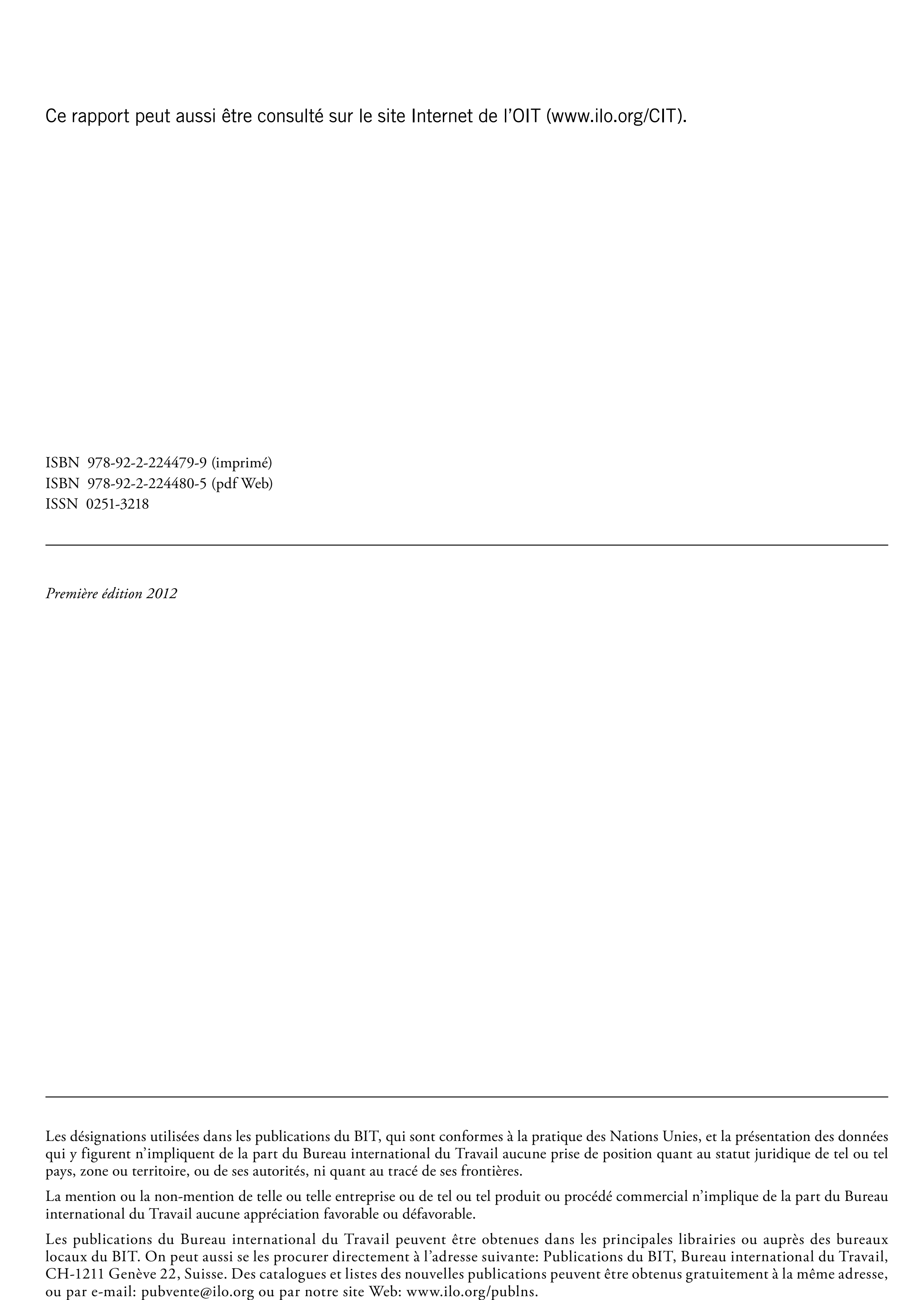
RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Exécution du programme de l'OIT 2010-11

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
101e session, 2012

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE



Ce rapport peut aussi être consulté sur le site Internet de l'OIT (www.ilo.org/CIT).

ISBN 978-92-2-224479-9 (imprimé)
ISBN 978-92-2-224480-5 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Photocomposé en Suisse WEI
Imprimé en Suisse SRO

Message du Directeur général

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT pour 2010-11, premier rapport sur les résultats de l'Organisation établi au titre du cadre stratégique pour 2010-2015.

On trouvera dans ce rapport une très grande quantité d'informations sur les résultats obtenus en 2010-11, par résultat, pays et région, dans le cadre de la méthode de gestion axée sur les résultats que nous avons appliquée. Sur les 50 cibles fixées pour la période biennale, 46 ont globalement été atteintes. Avec l'appui de l'OIT, les pays et, au sein de ces derniers, les mandants ont fait des progrès vers la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail. Quelques chiffres relatifs à la période biennale montrent que:

- 29 pays ont pris des mesures pour promouvoir l'emploi productif et les possibilités de revenus;
- 29 pays ont pris des mesures dans le domaine des entreprises durables;
- 42 pays ont pris des mesures dans le domaine du VIH et du sida dans le monde du travail;
- 20 pays ont pris des mesures dans le domaine de la sécurité sociale;
- 22 pays ont pris des mesures en matière d'administration du travail et d'inspection du travail;
- 15 pays ont pris des mesures dans les domaines du dialogue social, de la négociation collective et du règlement des conflits du travail;
- 67 pays ont pris des mesures portant sur les normes internationales du travail;
- et 53 pays ont pris des mesures pour lutter contre le travail des enfants.

Pour ce qui est du nombre de personnes ayant directement bénéficié des programmes de l'OIT en 2010-11, on peut citer les exemples suivants:

- 500 000 nouveaux étudiants ont suivi le programme de cours «Tout savoir sur l'entreprise» dans le cadre de leur cursus en 2010-11;
- 600 000 travailleurs, dont 85 pour cent de femmes, ont bénéficié du programme Better Work;
- 60 000 femmes ont bénéficié du Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin;
- 100 000 emplois directs ont été créés grâce à des programmes d'investissement dans les infrastructures mis en œuvre avec l'aide de l'OIT;
- 25 688 personnes au total ont assisté aux cours dispensés par le Centre international de formation de l'OIT.

Comme le démontre le rapport, nous avons continué à renforcer le rôle du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les cadres nationaux de développement en encourageant, dans le respect des spécificités nationales, leur participation effective aux programmes par pays de promotion du travail décent et aux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Dans 61 pays, où un programme de promotion du travail décent est en cours, nous avons travaillé à la réalisation de chacun des quatre objectifs stratégiques en accordant une place importante au dialogue social. Les 13 PNUAD signés en 2010 prennent en compte tous les piliers du travail décent ou certains d'entre eux, en mettant l'accent sur l'emploi et la protection sociale.

Nous allons dans le sens d'une plus grande cohérence des politiques à l'échelle internationale grâce à notre coopération avec les institutions des Nations Unies, le Fonds monétaire international, l'Organisation mondiale du commerce, la Banque mondiale

et des organisations régionales telles que les banques de développement et les commissions économiques.

L'expérience acquise au cours de la période biennale a démontré une nouvelle fois l'importance politique de la capacité d'intervention rapide de l'OIT face à des besoins inattendus, par exemple, les soulèvements qu'a connus le monde arabe; l'importance institutionnelle de l'aide apportée par le Bureau aux dirigeants syndicaux ou patronaux en détresse; et la reconnaissance multilatérale par les Nations Unies et le G20 qui appuient l'Agenda du travail décent.

Si le présent rapport ne saurait prétendre à une couverture exhaustive des activités menées par l'OIT en 2010-11, il rend bien compte de notre influence, de nos politiques et de notre action au cours de la période biennale, qui a été particulièrement difficile pour le monde du travail.

De nombreux pays, développés ou en développement, ont été durement touchés par la crise mondiale. Les conséquences sociales de cette dernière – sur l'emploi (en particulier des jeunes), les salaires, la protection sociale et la pauvreté – ont été désastreuses, ce qui s'est traduit, dans les pays, les régions et à l'échelle mondiale, par un accroissement de la demande de services de l'OIT.

En 2010-11, nous avons dépensé près de 1,2 milliard de dollars E.-U., provenant du budget ordinaire et de contributions extrabudgétaires, pour répondre à des demandes collectives ou individuelles des Etats Membres. En travaillant en étroite collaboration avec les quelque 20 donateurs qui assument la plus grande partie des contributions volontaires, nous avons maintenu le montant annuel des ressources extrabudgétaires à environ 225 millions de dollars E.-U., soit un tiers des ressources totales. Les fonds versés par les donateurs au Compte supplémentaire du budget ordinaire nous ont permis d'étendre notre action à plus de pays et de domaines que nous n'aurions pu le faire avec le budget ordinaire et les contributions volontaires visant à financer des projets spécifiques.

Le présent rapport, certes, traite des résultats obtenus en 2010 et 2011, mais il rend compte également du long chemin que nous avons parcouru depuis 1999, lorsque j'ai proposé que le concept de travail décent devienne le fondement des activités politiques et techniques de l'OIT.

Depuis lors, l'acceptabilité, la faisabilité et la mise en œuvre des approches et valeurs de l'OIT ont sensiblement évolué. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a fait des quatre objectifs stratégiques un objectif institutionnel de l'Organisation et, grâce à la reconnaissance internationale du travail décent, ils font aujourd'hui partie des priorités de l'agenda multilatéral. D'autres propositions de l'OIT ont suivi un parcours similaire, qu'il s'agisse du concept d'affranchissement de la pauvreté par le travail, de la promotion des entreprises durables ou de la reconnaissance par la communauté internationale du Pacte mondial pour l'emploi et des socles de protection sociale.

Parallèlement, nous avons progressivement établi un solide système de gouvernance et de contrôle internes qui est le produit d'une interaction fructueuse entre les responsabilités du Bureau en matière de gestion et celles du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail en matière de gouvernance. Au cours des treize dernières années, nous avons mis en place, entre autres réalisations essentielles:

- une fonction d'évaluation robuste et indépendante;
- un audit interne renforcé doté d'une capacité d'enquête plus étendue;
- un comité consultatif de contrôle indépendant;
- un cadre de responsabilisation bien établi;
- des procédures de passation des marchés solides et transparentes;
- des informations annuelles sur les intérêts financiers et les conflits d'intérêts potentiels concernant les hauts fonctionnaires;
- un responsable des questions d'éthique;
- un registre des risques et des orientations permettant de mener à bien la politique de gestion en cours d'élaboration;
- des normes en matière d'information et de gestion financière en passe d'être pleinement conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public pour l'année qui s'achève le 31 décembre 2012;
- une période annuelle d'audit externe;
- et, récemment, un comité d'examen des dépenses.

Une gestion prudente des ressources mises à la disposition du Bureau a été l'une de mes principales priorités. Nous avons dépensé pratiquement 100 pour cent des budgets approuvés au cours des presque six périodes biennales pendant lesquelles j'ai eu le privilège de diriger le BIT.

En même temps, nous avons poursuivi un processus de réformes internes prudent mais constant

qui s'est traduit notamment, au fil des années, par des progrès tangibles dans le domaine du développement des ressources humaines. Parmi les principales avancées, on peut citer:

- une procédure efficace d'évaluation et de sélection pour pourvoir les postes;
- des fonds destinés au perfectionnement du personnel;
- un cadre efficace de suivi du comportement professionnel;
- un programme de formation aux fonctions de gestion et de direction;
- un programme complet d'initiation pour le personnel;
- un système interne de règlement des différends;
- et un poste de médiateur à plein temps.

Je suis particulièrement fier des résultats que nous avons obtenus en matière d'égalité entre hommes et femmes. La parité est devenue une réalité au BIT pour le personnel de la catégorie des services organiques: 52 pour cent des fonctionnaires de cette catégorie âgés de moins de 45 ans sont des femmes. Et le plafond de verre n'est plus qu'un souvenir pour les femmes occupant des postes élevés. La proportion de femmes au niveau des directeurs exécutifs et des directeurs est passée de 18 à 44 pour cent entre 1999 et 2011.

Toutes ces avancées structurent et renforcent le potentiel institutionnel de l'OIT aujourd'hui et pour l'avenir.

L'OIT est aujourd'hui bien placée pour continuer à apporter des contributions majeures à nos objectifs constitutionnels que sont la justice sociale et une mondialisation équitable, et au renforcement du monde du travail dans tous les pays et à l'échelon mondial.

Juan Somavia
Avril 2012

Table des matières

Abréviations

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CCS	Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination
CIT	Conférence internationale du Travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EAT	Equipe d'appui technique au travail décent
ECOSOC	Conseil économique et social
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fond monétaire international
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GERME	Gérez mieux votre entreprise
HRD	Département du développement des ressources humaines
IMF	Institution de microfinancement
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
ITCOM	Bureau de l'informatique et des communications
KAB	Programme Tout savoir sur l'entreprise
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MLC	Convention du travail maritime
OCCI	Chambre de commerce et d'industrie d'Oman
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RAPS	Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel
SAP-FL	Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé
SCORE	Programme Des entreprises durables, compétitives et responsables
SST	Sécurité et santé au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ZFE	Zone franche d'exportation

Vue d’ensemble





Introduction

1. Le BIT collabore avec les gouvernements ainsi qu'avec les organisations d'employeurs et de travailleurs de 183 Etats Membres pour promouvoir l'emploi productif et les entreprises durables, la protection sociale, les normes internationales du travail et les droits au travail et le dialogue social. Les services du BIT allient le travail d'analyse et les conseils sur le choix des politiques, les activités de renforcement des capacités et les projets de faisabilité, en vue d'expérimenter de nouvelles façons de traiter les questions relatives à l'emploi et au travail.

2. Le présent rapport expose le degré de réalisation par le Bureau des résultats attendus pour la période 2010-11[1]. Il se compose de trois sections, dont la première est cette vue d'ensemble qui résume les principaux résultats obtenus et tire les enseignements de deux années de travail intensif.

3. Vient ensuite une évaluation détaillée des résultats obtenus pour chacun des 19 résultats du cadre de résultats de l'OIT, ainsi que pour les fonctions de gouvernance, d'appui et de management. A la fin du rapport, des annexes contiennent des informations financières complémentaires.

4. Le présent rapport est complété par un compte rendu plus détaillé de tous les résultats obtenus pour chacun des indicateurs relatifs aux 19 résultats ainsi que pour ceux liés à la gouvernance, à l'appui et au management. Ce compte rendu est disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/program/ir/2010-11.htm.

5. Les années 2010 et 2011 ont été difficiles pour le monde du travail. La crise mondiale a fait reculer les pays sur les plans économique et social. En même temps, elle a mis en lumière l'impérieuse nécessité d'assurer un meilleur équilibre entre croissance économique et progrès social. L'aspiration largement partagée à des conditions de travail décentes dans le respect de la dignité humaine a été très manifeste puis est devenue un véritable sujet de préoccupation dans toutes les régions. Cela a ouvert de nouveaux horizons à l'Agenda du travail décent de l'OIT à l'échelle des pays, des régions et du monde entier.

1. Ce que l'OIT entendait réaliser

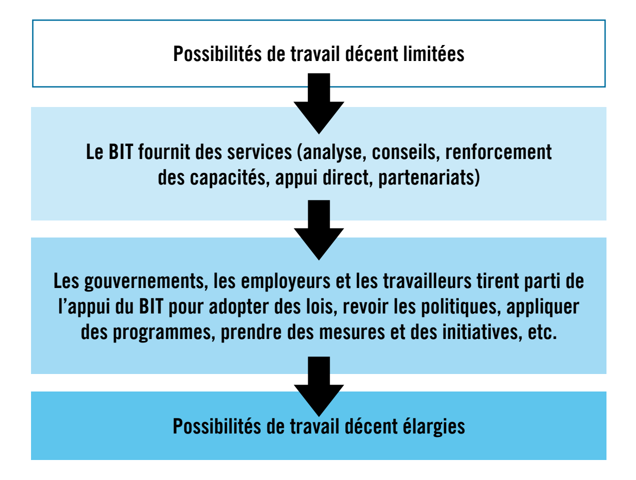
6. En 2010 et 2011, le BIT a fourni des services aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs dans tous les Etats Membres pour promouvoir des politiques favorables au travail décent. Ces services recouvrent quatre objectifs stratégiques et 19 résultats qui, ensemble, constituent la structure axée sur les résultats telle que définie dans le cadre stratégique pour 2010-2015. Chacun des 19 résultats est assorti d'un ou de plusieurs indicateurs, d'instructions sur la façon dont ceux-ci doivent être mesurés (comment rendre compte d'un résultat), d'une cible pour la période biennale et d'une base de référence (souvent établie par rapport aux niveaux atteints en 2008-09 ou 2010-11).

7. Tout examen des résultats (résultats attendus) devrait s'inscrire dans un cadre logique. Dans ce cadre, on évalue une action ou une série d'actions (menée en l'occurrence par le Bureau international du Travail) au regard d'une situation de départ et des types d'actions conduites par d'autres acteurs (les mandants de l'OIT) dans les pays. Ces actions aboutissent ensuite à une succession de résultats, qui induisent progressivement des incidences à plus long terme. Par exemple, le fait de mettre fin au travail des enfants ou d'étendre la protection sociale à tous constitue une incidence à plus long terme, et non un résultat à mettre au compte de l'Organisation.

8. Le renforcement de la capacité des mandants, qui est un résultat direct de l'action de l'OIT, leur a permis de mettre en place des mesures – dispositions législatives, politiques, programmes ou autres – qui exercent progressivement une incidence à long terme dans un pays. Les résultats de l'OIT, ce sont aussi les changements inspirés de ses valeurs et de nature à intégrer son programme dans les actions des partenaires de développement.

1. Le présent document contient le rapport sur l'exécution du programme 2010-11 tel qu'examiné par le Conseil d'administration à sa 313e session (mars 2012). Le rapport de la discussion au sein de la Section du programme, du budget et de l'administration peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/pfa/lang--fr/index.htm.

9. Le processus suit généralement les étapes suivantes:



10. Conformément à l'obligation du Bureau de rendre compte du travail qu'il a accompli pour chaque période biennale, le présent rapport fournit des informations détaillées sur le niveau des résultats obtenus au regard des cibles définies pour 2010-11. Il ne porte pas sur les incidences à long terme produites par les interventions du BIT, qu'il convient mieux d'apprécier dans le cadre d'évaluations approfondies, réalisées avec des ressources spécifiques et portant sur une période plus longue.

2. Résultats obtenus

Des progrès réels à l'échelle mondiale, mais lents

11. Au cours de la période 2010-11, le travail décent en tant qu'objectif mondial a été tout d'abord largement accepté en tant qu'objectif de l'action publique, pour ensuite donner lieu à un examen de la faisabilité et de la conception de politiques spécifiques. La crise mondiale a conforté les pays dans leur détermination de mener des politiques économiques et sociales plus équilibrées. Le BIT leur a apporté des éléments d'orientation ainsi que ses connaissances spécialisées et a renforcé leurs capacités pour les aider à avancer sur cette voie. On observe des signes encourageants de progrès dans de nombreux domaines. Les activités liées à l'élaboration des politiques et au développement des capacités et visant à concrétiser le travail décent prennent de l'essor, ce qui se traduit par de réels avantages pour les femmes et les hommes qui travaillent.

12. On trouvera dans la dernière partie de cette vue d'ensemble une sélection de 16 exemples de l'action menée par le BIT. Ces exemples montrent qu'un changement tangible et des possibilités élargies de travail décent sont de vraies options.

13. A l'échelle du monde, les progrès accomplis sur la voie du travail décent pour les hommes et les femmes qui travaillent ont été bien trop lents, par rapport à ce qu'il est possible de faire.

Le point par résultat attendu

14. On trouvera ci-après, sous une forme très synthétique et condensée, une sélection d'exemples de résultats directs obtenus avec l'appui du BIT, ainsi que les principaux produits de l'Organisation, pour l'ensemble des 19 résultats qui constituent son cadre de résultats. Une description plus détaillée est donnée dans les chapitres suivants du présent rapport.

Résultat 1: *Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents*

200 millions de personnes sans emploi en 2011; 1,52 milliard de travailleurs occupant un emploi précaire; 912 millions de travailleurs (30 pour cent de la main-d'œuvre mondiale) vivant, eux et leurs familles, avec moins de 2 dollars E.-U. par jour.

Résultats directs

Des réformes d'orientation et autres mesures visant à améliorer l'accès de la population à l'emploi productif et aux possibilités de travail et de revenus décents mises en œuvre dans 29 pays, notamment:

- politique de l'emploi (dix pays)
- redressement après une catastrophe naturelle ou un conflit (huit pays)
- investissements à forte intensité d'emploi (six pays)
- formalisation des activités informelles (cinq pays)
- informations et analyses sur le marché du travail (quatre pays)
- financement solidaire (un pays)

Produits de l'OIT

- *Tendances mondiales de l'emploi* (2010 et 2011)
- *Key indicators of the labour market*, septième édition (2011)
- *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators* (2011)
- *Statistical update on employment in the informal economy* (2011)
- Méthode conceptuelle de création de cadres macroéconomiques favorables à l'emploi, mise au point et expérimentée dans 12 pays
- Méthode d'évaluation de l'impact des investissements d'infrastructure sur l'emploi, mise au point et appliquée dans cinq pays
- Suivi du Pacte mondial pour l'emploi dans neuf pays
- Services consultatifs sur les investissements à forte intensité d'emploi fournis à 46 pays et formation dispensée à 800 spécialistes des activités à haute intensité de main-d'œuvre dans 50 pays dans le cadre de manifestations internationales de partage des connaissances
- Formation dispensée à 1107 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 2: *Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance*

Entre 2010 et 2020, la population mondiale économiquement active augmentera au rythme de 42 millions d'hommes et de femmes par an; 15 pour cent des habitants de la planète vivent avec un handicap; 75 millions de jeunes étaient sans emploi en 2011.

Résultats directs

- Politiques d'amélioration des compétences et réformes institutionnelles dans 14 pays, à l'intention notamment des communautés rurales et des personnes handicapées
- Refonte ou création de services de l'emploi conduisant à une amélioration des prestations en la matière dans sept pays
- Politiques et programmes de promotion de l'emploi des jeunes dans 14 pays

Produits de l'OIT

- *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. Une stratégie de formation du G20, stratégie présentée au Sommet du G20 de Toronto* (2010)
- *Des compétences pour des emplois verts: Un aperçu à l'échelle mondiale* (2011)
- *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (2010)
- Création du Réseau mondial handicap et entreprise, plate-forme mondiale de partage des connaissances rassemblant 41 entreprises multinationales, 17 organisations d'employeurs et des réseaux de personnes handicapées
- Services consultatifs sur l'emploi des jeunes fournis à 45 pays
- Formation dispensée à 1522 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 3: *Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents*

Les petites et moyennes entreprises représentent les deux tiers de l'emploi total; les coopératives comptent 1 milliard de membres dans le monde et représentent 100 millions d'emplois.

Résultats directs

- Réforme de la politique en matière d'environnement entrepreneurial et des cadres réglementaires dans six pays et territoires
- Nouvelles politiques et nouveaux programmes concernant l'enseignement et la formation dans le domaine de l'entrepreneuriat et le développement des entreprises dans 23 pays et territoires
- Pratiques socialement responsables au niveau de l'entreprise dans trois pays
- Politiques conformes à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) dans un pays
- Aux termes de la communication *Responsabilité sociale des entreprises: Une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, toutes les entreprises multinationales établies en Europe sont invitées à s'engager, d'ici à 2014, à respecter la Déclaration sur les entreprises multinationales
- L'OCDE harmonise intégralement le chapitre intitulé «Emploi et relations professionnelles» de ses *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, mis à jour, avec la Déclaration sur les entreprises multinationales

Produits de l'OIT

- Méthode d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables, mise au point et appliquée dans sept pays
- 500 000 nouveaux étudiants ont suivi le programme de cours «Tout savoir sur l'entreprise» dans le cadre de leurs études en 2010-11 (ce qui porte le nombre total de participants à plus de 1 million)
- 60 000 femmes chefs d'entreprise ont suivi le programme de développement de l'entrepreneuriat féminin, ce qui s'est traduit par une augmentation de leur chiffre de ventes et de leurs bénéfices
- 10 500 jeunes femmes et jeunes hommes ont suivi le programme de développement de l'emploi pour les jeunes en Afrique de l'Est, dont 1 700 ont monté un plan d'entreprise et 229 formateurs sont dorénavant à même de fournir à des jeunes des services d'aide aux entreprises
- 400 utilisateurs ont obtenu des conseils techniques sur la Déclaration sur les entreprises multinationales auprès du service d'assistance de l'OIT aux entreprises, et 250 représentants d'entreprise ont participé à des «Webinaires» parrainés par le service d'assistance
- Formation dispensée à 4 983 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 4: *Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes*

80 pour cent de la population mondiale en âge de travailler n'a pas accès à la protection sociale; seulement un tiers des pays dans le monde sont dotés de systèmes complets de protection sociale couvrant toutes les branches définies par la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Résultats directs

- Données élargies sur la couverture, les dépenses et le fonctionnement des systèmes nationaux de sécurité sociale dans 20 pays
- Politiques d'extension de la couverture de la sécurité sociale dans dix pays
- Réformes de la sécurité sociale dans dix pays
- Le Groupe consultatif sur le socle de protection sociale publie un rapport intitulé *Le socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive*, et le G20 déclare que le socle de protection sociale est une nécessité

Produits de l'OIT

- *The World Social Security Report 2010/11* (2010)
- La base de données constituée à partir de l'Enquête mondiale sur la sécurité sociale, encore enrichie par des données relatives à la sécurité sociale, comparables au niveau international et concernant 80 pays et plus de 2 000 régimes
- Des services consultatifs sur les aspects conceptuels, législatifs, financiers et actuariels des systèmes de sécurité sociale fournis à 50 pays dans l'optique de l'extension et de la bonne gestion de la sécurité sociale
- 118 membres du personnel d'organismes de mandants tripartites ont reçu une formation dans le cadre du programme de formation du BIT destiné aux administrateurs de la sécurité sociale, et 300 autres personnes ont été formées dans le cadre de cours sur la sécurité sociale à l'intention des gestionnaires
- Formation dispensée à 1215 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 5: *Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables*

Entre 5 et 25 pour cent des salariés touchent des bas salaires; sur dix pays, neuf ont une politique en matière de salaire minimum; 22 pour cent de la main-d'œuvre mondiale (600 millions de travailleurs) font des journées de travail trop longues (plus de 48 heures par semaine); on compte entre 52,6 et 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde, dont 83 pour cent de femmes.

Résultats directs

- Politiques ou stratégies visant à améliorer les conditions de travail, y compris pour les travailleurs domestiques dans six pays
- Réformes de la politique salariale dans trois pays
- La Conférence internationale du Travail adopte la convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 201 qui l'accompagne

Produits de l'OIT

- *Rapport mondial sur les salaires 2010-11* (2010)
- La base de données sur les législations régissant les conditions de travail et d'emploi a été encore enrichie (informations disponibles sur 150 pays), et la base de données sur les salaires dans le monde a été étendue, avec des informations disponibles sur 122 pays
- *Kit de ressources sur la protection de la maternité: Réaliser les aspirations de tous* (2011)
- Des spécialistes des questions salariales au niveau national de 31 pays ont reçu une formation, première étape vers la création d'un réseau mondial de spécialistes des questions salariales
- Formation dispensée à 264 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 6: *Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail*

Chaque année, 2,34 millions de personnes meurent des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce qui représente 6400 décès par jour.

Résultats directs

- Profils, programmes ou textes de loi nationaux en matière de sécurité et de santé au travail destinés à améliorer la sécurité et la santé au travail dans huit pays
- Création d'institutions tripartites en matière de SST, ou relance des institutions existantes, ou renforcement de la capacité des autorités publiques compétentes et/ou des partenaires sociaux à fournir de meilleurs services dans ce domaine aux niveaux national, sectoriel ou du lieu de travail dans 13 pays
- Un sommet des ministres du Travail qui s'est tenu avant le XIXe Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail (2011) adopte la Déclaration d'Istanbul sur la sécurité et la santé au travail destinée à renforcer les synergies entre les engagements internationaux et les initiatives nationales

Produits du BIT

- *Version révisée de la liste des maladies professionnelles* (2010)
- *Manuel d'ergonomie pratique en agriculture* (2011)
- *Stress prevention at work checkpoints* (2011)
- Edition révisée (2011) du programme interactif de formation «Traiter les facteurs psychosociaux par la promotion de la santé sur le lieu de travail» (SOLVE), destiné à intégrer la promotion de la santé dans les politiques et mesures de SST dans l'entreprise
- Formation dispensée à 498 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 7: *Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent*

105 millions de migrants transfrontaliers en 2011.

Résultats directs

- Réforme des cadres juridique, politique ou institutionnel en vue de protéger les travailleurs migrants ou de promouvoir l'emploi productif et le travail décent dans 14 pays
- La modification par le Parlement européen de deux directives de l'Union européenne assure l'application du principe d'égalité entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux en matière de paiement des droits à pension en cas de déménagement dans un pays tiers

Produits du BIT

- *Mainstreaming migration into development planning: A handbook for policy-makers and practitioners* (2010), avec des contributions de 16 institutions du Groupe mondial des migrations
- Création, en collaboration avec le Centre de Turin, d'une plate-forme électronique mondiale sur les migrations de main-d'œuvre
- Conclusion d'accords de coopération entre les syndicats de dix pays d'origine et de destination en vue de protéger et d'aider les travailleurs migrants des pays concernés
- Le Centre de Turin a dispensé une formation à 563 participants

Résultat 8: *Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida*

On estime que, à la fin de 2010, 34 millions de personnes vivaient avec le VIH dans le monde; en 2010, 1,8 million de personnes sont décédées de causes liées au sida.

Résultats directs

- Politiques tripartites concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans 42 pays et territoires
- Programmes de lutte contre le VIH et le sida mis en œuvre par les mandants dans 16 pays
- 48 millions de dollars E.-U. mobilisés par les mandants pour leurs activités en matière de VIH/sida; des institutions interrégionales et nationales ont mobilisé 33 millions de dollars E.-U. pour financer des mesures de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail
- La Conférence internationale du Travail adopte la recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Les participants à la réunion de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le sida qui s'est tenue en 2011 déclarent que la recommandation nº 200 est un instrument fondamental en matière de droits de l'homme

Produits du BIT

- Directives conjointes OIT/OMS/ONUSIDA pour l'amélioration de l'accès des personnels de santé aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien pour le VIH et la tuberculose (2010)
- *Tirer parti de la crise: prévenir le VIH du début de l'adolescence au début de l'âge adulte* (2011), en collaboration avec sept institutions des Nations Unies et du système multilatéral
- Publication sur le site Internet d'ILO/AIDS d'une base de données sur les lois et politiques nationales en matière de VIH et de sida couvrant 183 Etats Membres
- *Guide pour l'intégration de l'approche du genre dans la réponse au VIH et au sida sur le lieu de travail* (2011)
- Création de l'Equipe spéciale interinstitutions sur le VIH et le sida dans le monde du travail, chargée de coordonner les questions liées au monde de l'entreprise et au secteur privé
- Services consultatifs fournis à 43 pays, dont 21 en Afrique
- Formation dispensée à 79 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 9: *Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives*

150 organisations nationales d'employeurs de 143 pays sont actives dans le domaine de la politique sociale et du travail.

Résultats directs

- Renforcement des organisations d'employeurs et des associations professionnelles dans 56 pays, notamment par la mise en place, au bénéfice des membres, de services nouveaux ou améliorés (33 pays) et renforcement de la capacité d'influer sur l'élaboration des politiques d'une manière compatible avec les priorités de leurs membres (29 pays)

Produits du BIT

- *ILO survey of employers' organizations 2010* (2011)
- Création d'un réseau de recherche universitaire sur la fonction de représentant des employeurs
- Production et application à titre expérimental d'un nouvel outil pédagogique, *L'environnement propice à l'entreprise durable*, et de la version améliorée du programme de formation *Former des organisations d'employeurs efficaces*
- Formation dispensée à 1 979 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 10: *Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives*

Plus de 200 millions de travailleurs sont représentés dans le monde par des syndicats, ce qui assure la liberté et la représentativité de ces organisations et la défense des intérêts des travailleurs.

Résultats directs

- Des organisations de travailleurs plus fortes dans 36 pays et territoires, en particulier grâce à une meilleure planification et une meilleure formation
- Contribution des organisations de travailleurs au respect des droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation, à divers niveaux, dans 24 pays et une sous-région

Produits du BIT

- Nouveaux dossiers d'information et programmes de formation, notamment *Trade unions and Decent work country programmes: A resource package* (2010); *From prohibition of discrimination to promoting equality* (2010); *La Déclaration de l'OIT sur les EMN: Que dit-elle pour les travailleurs?* (2011)
- Création de trois équipes de recherche internationales chargées respectivement de l'égalité entre les sexes dans le domaine de la représentation syndicale; de l'incidence des accords-cadres internationaux sur les conditions de travail et les droits au travail; et des droits des travailleurs domestiques
- Formation de plus de 100 diplômés dans le cadre de programmes de maîtrise sur le travail et la mondialisation à l'intention de syndicalistes dans le contexte de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire entre l'Afrique du Sud, l'Allemagne, le Brésil et l'Inde
- Formation dispensée à 3 262 participants par l'intermédiaire du Centre de formation de Turin

Résultat 11: *Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces*

Tous les Etats Membres de l'OIT exercent des fonctions publiques relatives à la législation du travail, aux relations professionnelles et à l'inspection du travail; 78 pour cent des 183 Etats Membres de l'Organisation ont ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

Résultats directs

- Réformes institutionnelles ayant permis d'améliorer les services d'administration du travail dans 11 pays
- Amélioration des services d'inspection du travail grâce à un programme de formation moderne dans 11 pays
- Législation du travail actualisée permettant d'améliorer la protection légale des travailleurs et de réglementer de manière adéquate le marché du travail dans trois pays

Produits du BIT

- Développement de la base de données sur les législations de protection de l'emploi (EPLex) et mise à la disposition d'une centaine de pays d'informations sur les réformes juridiques entreprises au cours des trois dernières années
- Nouveau programme de formation modulaire intitulé «Mise en place de systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces» (2010) à l'intention de hauts fonctionnaires, et deux guides (consacrés respectivement aux employeurs et aux travailleurs) intitulés *Labour inspection: What it is and what it does* (2010)
- Etablissement de 51 profils nationaux sur l'inspection du travail et formation de 1 600 inspecteurs du travail de 17 pays
- Formation dispensée à 565 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 12: *Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles*

Dans près de 60 pour cent des Etats Membres, moins de 20 pour cent des salariés sont couverts par une convention collective; l'accès à des services efficaces de règlement des différends est limité; 72 pour cent des 183 Etats Membres de l'OIT ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Résultats directs

- Création de conseils économiques et sociaux ou d'institutions similaires ou relance des institutions existantes dans 11 pays et territoires
- Création d'instances de négociation collective et de mécanismes de règlement des différends ou réforme des instances et mécanismes existants dans cinq pays

Produits du BIT

- Développement de la base de données mondiale sur l'affiliation syndicale, comprenant des données de 61 pays, des données sur le taux de syndicalisation relatives à 77 pays et des données sur la couverture conventionnelle relatives à 62 pays
- Nouveaux guides intitulés *Promotion de la négociation collective: convention n° 154* (2011) et *Promotion des consultations tripartites: ratifier et appliquer la convention n° 144* (2011)
- Formation dispensée à 669 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 13: *Une approche sectorielle du travail décent est appliquée*

34 pour cent de l'emploi mondial se trouve dans l'agriculture, 22 pour cent dans l'industrie et 44 pour cent dans les services; l'OIT travaille dans 22 secteurs économiques.

Résultats directs

- Normes, recueils de directives pratiques ou principes directeurs sectoriels mis en œuvre dans 23 pays
- 20 pays ont ratifié au total 23 conventions sectorielles
- Adoption dans 18 pays de mesures destinées à faire progresser le travail décent dans certains secteurs économiques

Produits du BIT

- Renforcement de la plate-forme d'information statistique LABORSTA, qui comporte désormais des données en temps réel trimestrielles et sectorielles pour plus de 60 pays
- 600 000 travailleurs, dont près de 85 pour cent de femmes, bénéficient du programme Better Work grâce à l'amélioration du respect des normes internationales du travail et des conditions de travail dans près de 500 entreprises de quatre pays
- Formation et développement des compétences dans le domaine de l'exploitation des terminaux de conteneurs dans plus de 50 pays dans le cadre du Programme de formation des travailleurs portuaires de l'OIT
- Formation dispensée à 97 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 14: *La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés*

50 pour cent de la population active mondiale vit dans des pays qui ont ratifié les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective.

Résultats directs

- Mesures destinées à améliorer l'application des droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans huit pays
- Instauration de la liberté syndicale et de la négociation collective dans les zones franches d'exportation de quatre pays

Produits du BIT

- *Liberté syndicale et développement* (2011)
- 389 rapports examinés par le Comité de la liberté syndicale
- Services consultatifs fournis dans le cadre de huit missions d'enquête de haut niveau qui ont abouti dans de nombreux cas à une modification de la législation et/ou de la politique permettant de mieux mettre en œuvre les principes de la liberté syndicale
- Formation dispensée à 108 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 15: *Le travail forcé est éliminé*

12 millions de personnes sont victimes du travail forcé et 2,4 millions de la traite des êtres humains.

Résultats directs

- Mesures, notamment nouvelles législations ou politiques, destinées à éliminer le travail forcé dans huit pays
- L'Assemblée générale des Nations Unies adopte le Plan d'action mondial pour la lutte contre la traite des personnes
- Initiative arabe de renforcement des capacités en matière de lutte contre la traite
- Campagne de l'initiative de la Commission de l'Union africaine sur le trafic des êtres humains

Produits du BIT

- De nouvelles approches et méthodologies de réduction de la vulnérabilité à la servitude expérimentées au Tamil Nadu et actuellement reproduites dans d'autres Etats de l'Inde
- Des directives méthodologiques sur la manière d'estimer le travail forcé des adultes et des enfants mises au point et appliquées dans le cadre d'enquêtes menées dans dix pays
- Partenariat avec la Confédération syndicale internationale, qui a abouti à la création d'un réseau de 130 coordonnateurs pour le travail forcé et au lancement d'une campagne de sensibilisation qui a touché au moins 8 500 personnes
- Formation de plus de 2 000 représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs aux normes internationales et à la détection des cas de travail forcé

Résultat 16: *Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes*

215 millions d'enfants sont obligés de travailler, dont plus de la moitié (115 millions) effectuent des travaux dangereux.

Résultats directs

- Politiques, programmes et plans d'action destinés à éliminer le travail forcé dans 52 pays et territoires
- Législation nouvelle ou modifiée, ou renforcement de la base de connaissances sur le travail des enfants dans 70 pays et territoires
- La Conférence mondiale de 2010 sur le travail des enfants adopte la Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants
- Les présidents des Etats membres du MERCOSUR adoptent le Plan du MERCOSUR contre le travail des enfants
- Les ministres du Travail et des Affaires sociales de la Communauté des pays de langue portugaise adoptent la résolution sur la prévention et l'élimination du travail des enfants

Produits du BIT

- *Intensifier la lutte contre le travail des enfants* (2010)
- Nouvelles méthodes de mesure de l'incidence du travail des enfants élaborées et appliquées dans 37 pays
- Services consultatifs fournis à 103 pays, et notamment formation de 29 800 personnes dans la région Asie-Pacifique
- Formation dispensée à 846 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 17: *La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée*

62 pour cent de la population pauvre de la planète sont des femmes; les salaires des femmes représentent en moyenne 77,1 pour cent de ceux des hommes; le taux d'activité des femmes représente 70 pour cent de celui des hommes.

Résultats directs

- Etablissement ou renforcement de mesures (notamment de nouvelles législations), de politiques ou d'organes nationaux en vue d'éliminer la discrimination au travail dans neuf pays et territoires
- Progrès dans l'application, en droit et en pratique, des conventions nos 100 et 111 dans 53 pays
- Intégration du travail décent et de l'égalité entre hommes et femmes dans:
  - Le document final de la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale sur les OMD
  - Les conclusions de la 55e session de la Commission de la condition de la femme
  - Les rapports du Secrétaire général de l'ONU au Conseil économique et social (ECOSOC) sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Produits du BIT

- *L'égalité au travail: Un objectif qui reste à atteindre* (2011)
- *Audit participatif de genre du BIT: Pertinence et mode d'emploi pour les Nations Unies et leurs organismes* (2011)
- Guide intitulé *Gender mainstreaming in local economic development strategies* (2011)
- Services consultatifs sur l'égalité hommes-femmes et la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la discrimination contre les travailleurs migrants et les travailleurs séropositifs ou atteints du sida et la discrimination fondée sur la race ou sur l'opinion politique, fournis à 17 pays
- Audits participatifs de genre dans cinq institutions internationales ou nationales et dans deux unités administratives du BIT; formation de 310 animateurs au sein de cinq organes de décision de l'OIT et de quatre services des Nations Unies
- Mémorandum d'accord signé avec ONU-Femmes
- Formation dispensée à 1 480 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 18: *Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées*

A la fin de 2011, 7 814 ratifications de conventions et protocoles de l'OIT, dont 115 ratifications dans 55 pays au cours de la période biennale; le taux de ratification des conventions fondamentales a atteint 90,7 pour cent des 183 Etats Membres de l'OIT.

Résultats directs

- Progrès vérifiables dans l'application des normes internationales du travail dans 67 pays et territoires
- Ratification de 12 conventions fondamentales et conventions relatives à la gouvernance et/ou ratification d'autres conventions ou protocoles à jour par des pays qui ont déjà ratifié les 12 conventions, dans 15 pays
- Priorités relatives aux normes ou composantes normatives incluses dans les PNUAD ou des cadres de développement similaires dans dix pays et dans les programmes par pays de promotion du travail décent de 23 pays

Produits du BIT

- Lancement du nouveau système d'information NORMLEX, qui réunit des informations sur les normes internationales du travail et sur les lois nationales en matière de travail et de sécurité sociale
- 3 700 rapports examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, parmi lesquels 800 cas de progrès ont été identifiés
- Assistance législative et programme de formation approfondi pour aider à analyser les lacunes législatives liées à la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), fournis à plus de 50 pays
- Formation dispensée à 1198 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

Résultat 19: *Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales*

«Nous insistons sur la nécessité d'assurer le plein emploi productif pour tous, de donner à chacun la possibilité d'avoir un travail décent et faire du Pacte pour l'emploi le cadre général pour lequel chaque pays pourra formuler des politiques adaptées à sa situation et à ses priorités, de façon à encourager une reprise créatrice d'emplois et allant dans le sens du développement durable.» (Assemblée générale des Nations Unies, 17 septembre 2010.)

Résultats directs

- L'objectif de la réalisation du travail décent occupe une place centrale dans l'élaboration des politiques de 12 pays
- Intégration du travail décent dans les politiques ou programmes de cinq institutions multilatérales
- Amélioration dans plus de 30 pays de la collecte de données primaires sur le travail décent
- Le texte final du Sommet de 2010 sur les OMD et plusieurs résolutions du Conseil économique et social soulignent que le Pacte mondial pour l'emploi fournit un cadre de relance approprié
- Les ministres de l'Emploi et du Travail du G20 et le Sommet des dirigeants à Cannes adoptent des recommandations sur l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les normes internationales du travail

Produits du BIT

- Création de la base de données sur les indicateurs à court terme du marché du travail, qui porte sur plusieurs secteurs économiques et couvre 102 pays et territoires
- Fourniture de services consultatifs qui ont abouti à l'élaboration d'indicateurs sur le travail décent pour 14 pays; production de sept profils de pays concernant le travail décent
- Création d'un site Internet dédié sur le Pacte mondial pour l'emploi, avec une large diffusion des dépêches électroniques
- Formation de 350 fonctionnaires des Nations Unies et mandants de l'OIT à l'aide du Guide du CCS intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*
- Engagement d'un dialogue actif sur les mesures à prendre en collaboration avec les principales institutions multilatérales, notamment la Conférence commune OIT/FMI sur la croissance, l'emploi et la cohésion sociale
- Fourniture d'un appui technique aux ministres de l'Emploi et du Travail du G20, et notamment production de fiches sur les politiques et les données statistiques
- Formation dispensée à 780 participants par l'intermédiaire du Centre de Turin

3. Les résultats de la période biennale: Les points positifs

Une discipline de gestion axée sur les résultats

15. Le cadre des résultats de l'OIT a eu des effets positifs sur l'exécution du programme de l'Organisation. Il a permis de regrouper les travaux et de les axer sur les objectifs visés. Pour chacun des 19 résultats, l'OIT a fait preuve de discipline dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des interventions, ce qui a permis de concentrer de manière plus stratégique les ressources disponibles du Bureau sur les priorités arrêtées et d'optimiser les modes de collaboration à l'échelle de la structure administrative.

Ressources disponibles utilisées pour la réalisation des 19 résultats

16. L'OIT a mobilisé et engagé des ressources au titre de toutes les sources de financement afin de réaliser d'importants progrès au titre de chacun des 19 résultats. Les besoins identifiés par les mandants des pays, des régions et au niveau mondial ont été recensés de manière plus détaillée et dans le cadre de nouvelles consultations. Les compétences et les ressources financières disponibles ont été alignées sur les résultats escomptés, ce qui a permis une utilisation plus efficace de l'ensemble des ressources. Dans le cadre de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires, plusieurs donateurs sont passés du financement de projets à l'appui aux 19 résultats. D'autres ont fourni d'importantes ressources non affectées par l'intermédiaire du

Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). La plus grande souplesse des ressources du CSBO s'est avérée être un facteur décisif pour mieux financer les objectifs prioritaires des pays.

Des réalisations démontrables et mesurables pour les 19 résultats

17. Des résultats ont été obtenus pour tous les indicateurs (tableau 1). Ces résultats reflètent un large équilibre entre les objectifs stratégiques et les régions, compte tenu des différents contextes économiques, politiques et sociaux des pays. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont utilisé les services fournis par le BIT pour mettre en place des mesures destinées à accroître les possibilités de travail décent. Ces mesures ont bénéficié directement à la population cible, à savoir les travailleuses et les travailleurs.

Preuve d'un renforcement mutuel des résultats

18. Le présent rapport atteste d'un renforcement mutuel des 19 résultats et des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Les moyens d'action mobilisés par l'Organisation appellent au dialogue social entre les mandants, sont fondés sur les normes internationales du travail et interagissent souvent de plusieurs manières avec l'emploi et la protection sociale, ce qui est conforme à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, selon laquelle les objectifs stratégiques de l'OIT sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement». La preuve de ce renforcement mutuel des résultats est particulièrement soulignée sous chacun des résultats du présent rapport.

Collaboration avec les mandants dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT

19. A la fin de 2011, l'assistance fournie par le BIT à 61 pays passe par des programmes actifs par pays de promotion du travail décent, qui sont établis et mis en œuvre à la faveur d'une information et d'une participation intensives des mandants, et 76 programmes sont en cours d'élaboration. Grâce à des efforts accrus en matière de renforcement des capacités, les mandants ont participé davantage à la conception, au suivi et à l'évaluation des programmes, dans le cadre par exemple des comités directeurs concernés. Dans plusieurs pays, ces comités assument de plus en plus la responsabilité de vérifier la mise en œuvre des activités menées avec l'appui de l'OIT, ce qui contribue à une meilleure viabilité des résultats et à une meilleure adhésion des parties prenantes. Dans d'autres pays, les services de l'OIT font régulièrement l'objet de consultations et de discussions avec les mandants. Bien que ce facteur ne soit pas directement mesuré, les mandants de l'OIT dans les pays sont mieux informés qu'ils ne l'étaient auparavant sur le programme de travail de l'OIT mené dans leur pays. Les conclusions de l'évaluation font apparaître une corrélation étroite entre le réalisme des objectifs des projets et la participation des mandants pendant la procédure de formulation.

Des partenariats forts dans les pays et au niveau mondial

20. Le BIT s'est largement investi dans le renforcement des partenariats avec les fonds, programmes et institutions des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods, les banques régionales de développement et les commissions et institutions économiques, et il collabore avec ces institutions partenaires dans les pays. La coopération mondiale ouvre la voie à la collaboration dans les pays, et ce travail au niveau national renforce la coopération mondiale. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ont sensiblement progressé en 2010-11. Par exemple, le Brésil, les Etats-Unis et l'OIT coopèrent à l'élimination du travail des enfants en Haïti. Les partenariats public-privé occupent une place de plus en plus importante dans l'appui aux travaux de l'Organisation, ce qui a permis de mobiliser davantage de ressources et de promouvoir les objectifs d'action de l'OIT.

Des contributions utiles aux programmes communs des Nations Unies

21. Les contributions de l'OIT aux PNUAD prennent de plus en plus d'importance. Le réseau de programmation du PNUAD indique que les 13 plans-cadres établis en 2010 prennent en compte certains ou la totalité des piliers du travail décent, en mettant l'accent sur l'emploi et la protection sociale. L'OIT a également participé à la mise en œuvre des

Tableau 1. *Résumé des résultats par indicateur et par région*

Résultats du programme et budget	Indicateurs du P et B	Cibles 2010-11	Résultats 2010-11	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie-Pacifique	Europe/Asie centrale
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents								
1. Promotion de l'emploi	1.1	8	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
2. Développement des compétences	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
3. Entreprises durables	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous								
4. Sécurité sociale	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
5. Conditions de travail	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
6. Sécurité et santé au travail	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
7. Migration de la main-d'œuvre	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
8. VIH/sida	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social								
9. Organisations d'employeurs	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
10. Organisations de travailleurs	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
11. Administration du travail et législation du travail	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
12. Dialogue social et relations professionnelles	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
13. Travail décent dans les secteurs économiques	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et principes et droits fondamentaux au travail								
14. Liberté syndicale et négociation collective	14.1	10	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
15. Travail forcé	15.1	10	8	1	1	1	2	3
16. Travail des enfants	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	1	15	14
17. Discrimination au travail	17.1	5	9	1	3	2	1	2
18. Normes internationales du travail	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
Cohérence des politiques								
19. Intégration du travail décent	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

programmes uniques de pays (ONU), par exemple en Afrique où elle a pu mobiliser des ressources pour améliorer l'exécution des programmes par pays de promotion du travail décent. Dans la région des Etats arabes, les apports techniques de l'OIT aux bilans communs de pays/PNUAD établis au cours de la période biennale ont apporté une contribution appréciable au Groupe régional des Nations Unies pour le développement dans l'exercice de sa fonction d'appui et d'assurance de la qualité.

Collaboration étroite avec le Centre international de formation de Turin (Centre de Turin)

22. L'alignement du programme de formation du Centre de Turin sur les stratégies et activités de l'OIT s'est intensifié. Le Centre a participé pleinement à la planification et à l'examen des 19 résultats et aux groupes régionaux d'assurance de la qualité créés pour les programmes par pays de promotion du travail décent. Cette participation a permis de mieux cerner les besoins et priorités en matière de formation et de les prendre en compte dans la conception d'activités «sur mesure» dans les régions et dans l'attribution de bourses pour la participation aux cours réguliers. Au total, 25 688 personnes ont participé aux activités de formation du Centre au cours de la période biennale, dont 16 023 mandants de l'OIT. Les enquêtes a posteriori menées auprès des participants depuis 2011 montrent que, pour la majorité d'entre eux, la formation qui leur a été dispensée par l'intermédiaire du Centre a été bénéfique pour leurs performances individuelles et institutionnelles. Le Centre a renforcé les cours de formation du personnel du BIT, notamment sur les thèmes transversaux que sont le tripartisme, l'égalité hommes-femmes et les normes internationales du travail. Il faut citer également les activités planifiées en collaboration avec le Département du développement des ressources humaines, l'aide à l'organisation de réunions du personnel et d'ateliers de partage des connaissances à l'intention des départements et bureaux de l'OIT, ainsi qu'une plus large participation des fonctionnaires du BIT aux cours réguliers et aux programmes de maîtrise proposés par la Turin School of Development.

Une pratique d'évaluation renforcée génère des enseignements utiles

23. Les résultats attribués aux interventions de l'OIT gagnent en crédibilité lorsque les résultats obtenus et les enseignements tirés sont validés par les conclusions de rapports d'évaluation indépendants. Le présent rapport s'inspire largement desdits rapports d'évaluation et d'autres enseignements tirés et expériences acquises au cours de la période biennale. En outre, deux méta-études ont été menées à terme en 2011 en vue de synthétiser les résultats et les enseignements tirés des divers programmes, projets et évaluations thématiques centralisés et décentralisés, afin de favoriser la composante évaluation du rapport.

4. Enseignements et perspectives

Faisabilité des politiques en matière de travail décent

24. Compte tenu du large appui politique dont continue de bénéficier l'objectif du travail décent, l'attention se tourne vers la faisabilité des politiques en la matière. Il existe une forte demande pour des analyses comparatives détaillées des coûts et des avantages de certaines politiques, ainsi que pour un appui technique direct dans les domaines de l'emploi productif, des entreprises durables, des mesures de protection sociale – et notamment des socles de protection sociale –, des normes internationales du travail et du dialogue social. Parallèlement, cela exige du Bureau qu'il développe ses services consultatifs et ses activités de coopération technique sur la base d'analyses, de données et d'informations détaillées et à jour sur les bonnes pratiques internationales en matière de politiques destinées à mettre en place un monde du travail décent. D'importants progrès ont été enregistrés en 2010-11, avec la publication de nombreux rapports mondiaux, régionaux et nationaux de haut niveau. Ces activités doivent être développées et intensifiées.

Mesure et évaluation des résultats

25. En matière de mesure des résultats, les moyens de mesure comptent autant que les résultats. Les indicateurs relatifs aux 19 résultats sont de nature quantitative. La mesure type «nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, des politiques en matière de travail

décent ont été mises en place…» ne renseigne pas beaucoup sur la qualité de l'appui apporté par le BIT. Une réponse partielle est fournie par les critères qualitatifs accompagnant chaque indicateur, qui ont été introduits pour la première fois en 2010-11. Parallèlement, la variance entre les critères de mesure fournit des enseignements utiles. Tous les critères actuellement utilisés ne sont pas de valeur égale. Certains doivent être révisés; les aspects qualitatifs des résultats ne sont pas systématiquement pris en compte. Certains critères sont exagérément ambitieux: par exemple, le BIT ne saurait être responsable de l'adoption de lois. D'autres souffrent de l'excès inverse: une référence ponctuelle à un document du BIT ne constitue pas une preuve suffisante de l'efficacité de l'appui apporté par le Bureau. Des critères de mesure qui reflètent davantage la qualité, le coût et la portée des interventions sont nécessaires pour mieux évaluer l'efficacité de l'action du BIT et permettraient également de clarifier l'attribution des résultats découlant directement de l'appui du BIT. Recueillir ce type d'information constitue un défi et peut être plus coûteux.

Des résultats efficaces par rapport au coût

26. Avoir une gestion axée sur les résultats signifie obtenir des résultats au moindre coût. L'optimisation de l'utilisation des ressources ainsi que la souplesse dans la gestion et l'obligation de rendre des comptes devraient figurer parmi les premiers critères d'évaluation de la performance globale. Un certain nombre de mesures ont été prises à cet égard, notamment le renforcement du contrôle et de l'évaluation, un recrutement et une gestion des ressources humaines plus efficaces, une formation intensive des cadres et du personnel, l'investissement dans des services informatiques de qualité, le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux et la création en 2011 du Comité d'examen des dépenses. Ces mesures commencent à avoir une incidence sur les décisions de gestion ordinaire. Il faudrait étudier la mise en place de mesures agissant plus directement sur les coûts. Le cofinancement des travaux de l'OIT par les gouvernements nationaux, les mandants tripartites ou les institutions multilatérales constitue un critère essentiel de viabilité et de conformité avec les priorités nationales.

La taille des programmes de l'OIT et les économies d'échelle

27. La demande de services du BIT est forte pour les 19 résultats; le BIT y répond par des programmes plus ou moins importants, selon les fonds disponibles. Petits et grands programmes ont leur place. Toutefois, dans les deux cas, des économies d'échelle sont possibles, par le biais notamment de bilans des politiques et programmes qui ont fait leurs preuves et de la diffusion d'informations à jour sur les mesures permettant de répondre aux enjeux de politique générale qui sous-tendent chacun des 19 résultats. Cela permettrait de répondre en partie à la demande que le BIT n'est pas en mesure de satisfaire au moyen de services sur mesure.

Gouvernance des résultats du BIT

28. Obtenir de bons résultats est un objectif essentiel, mais il est au moins tout aussi important de tirer les enseignements de ces résultats pour élaborer les futures décisions en matière de programme et budget. Cette responsabilité incombe autant au Bureau qu'au Conseil d'administration. Le présent rapport d'exécution indique un certain nombre de domaines où de précieux enseignements peuvent être appliqués à la programmation future. Il est clair que la probabilité d'obtenir des résultats durables est meilleure s'il y a une forte adhésion des mandants. Cette adhésion existe lorsque les services du BIT sont directement orientés par les décisions récentes des organes directeurs du BIT et adaptés au contexte socio-économique de chaque pays. Le suivi et l'évaluation, lorsqu'ils sont utilisés systématiquement, améliorent la qualité des rapports sur les résultats. Ces rapports sont essentiels pour aider le Conseil d'administration à jouer son rôle de contrôle; ils fournissent aux partenaires et aux donateurs des éléments de preuve justifiant leurs contributions financières à l'OIT et permettent à la direction de surveiller et d'améliorer la performance des programmes.

5. Le BIT en action: Exemples d'activités entreprises pendant la période biennale

Les programmes d'emplois publics en Afrique du Sud

Enoncé du problème

29. Avec un chômage de plus de 25 pour cent, l'Afrique du Sud est confrontée à un énorme problème de chômage et de pauvreté.

Politique gouvernementale

30. Le gouvernement a mis en place en 2004 le Programme élargi de travaux publics à fort coefficient de main-d'œuvre, afin d'apporter un complément de revenu sous la forme d'un travail temporaire et de contribuer à réduire la pauvreté. Il s'agit d'un programme national d'investissement public au niveau municipal – le plus souvent dans les infrastructures – qui a pour but de créer des emplois et d'apporter aux couches marginalisées de la société les compétences demandées sur le marché du travail et des aptitudes à la création d'entreprises. Le Plan pour une nouvelle croissance (décembre 2010) adopté par le gouvernement donne la priorité à la création d'emplois et vise à réduire le chômage de 10 pour cent d'ici à 2020. Les infrastructures sont l'un des six domaines dans lesquels l'emploi doit être développé en priorité.

Résultats obtenus

31. Le Programme élargi de travaux publics a permis de créer plus de 1,6 million d'emplois entre 2005 et 2009, soit 60 pour cent de plus que la cible initiale (1 million). Au cours de cette phase, 250 entrepreneurs et 15 000 cadres, techniciens et artisans ont bénéficié d'une formation. En 2010-11, ce programme a permis de créer près de 200 000 emplois, dont la moitié est allée à des jeunes et 60 pour cent à des femmes. Les handicapés sont particulièrement visés, un des objectifs du programme étant que 2 pour cent de l'ensemble des emplois créés soient destinés à ce groupe. Dans sa seconde phase, le programme doit créer 4,5 millions d'emplois, ce qui reviendrait à créer deux millions d'emplois à plein temps sur une période de cinq ans, dont près d'un million pour les jeunes. En avril 2011, un programme de travaux communautaires connexe avait permis de créer près de 100 000 emplois dans les neuf provinces. Son objectif a été revu à la hausse, un million d'emplois devant être créés d'ici à 2013-14. Ces deux programmes sont entièrement financés par le budget national.

Action du BIT

32. Les travaux de l'OIT en matière d'investissement à forte intensité d'emploi dans les infrastructures en Afrique du Sud remontent au milieu des années quatre-vingt-dix. Depuis cette époque, le BIT fournit aux niveaux national et provincial un appui technique à la conception et à la mise en œuvre du Programme élargi de travaux publics. Ce programme complète ceux qui ont été mis en œuvre avec l'assistance du BIT, comme le programme Gundo Lashu (Notre victoire) mené dans la province du Limpopo. Initialement cofinancé par le ministère du Développement international du Royaume-Uni, ce programme a été mis en œuvre en 2001 en partenariat avec l'Office du réseau routier du Limpopo.

33. L'appui technique du BIT vise principalement à accroître le volume de main-d'œuvre utilisée pour exécuter les projets du gouvernement et en assurer le suivi. Deux grands domaines bénéficient d'un appui:
    i) la mise en œuvre des stratégies à forte intensité d'emploi avec tous les groupes intéressés (fonctionnaires nationaux, provinciaux et locaux, entrepreneurs et consultants du secteur privé, formateurs, conseillers, travailleurs, etc.), y compris un «code de bonnes pratiques» tripartite intégrant le travail décent;
    ii) le renforcement des capacités avec le secteur privé (entrepreneurs et consultants) par le biais des établissements de formation et des prestataires de services de formation professionnelle, en vue d'assurer la bonne exécution des projets, et avec les organismes publics dans le domaine de l'identification et de la gestion des projets et de la coordination sectorielle afin d'améliorer le potentiel de création d'emplois et la viabilité des programmes.

34. Le BIT travaille en étroite collaboration avec le gouvernement pour élaborer, à l'intention des différents ministères, un outil d'évaluation de l'impact en matière d'emploi pour les aider à mieux comprendre l'incidence des investissements et des politiques publiques sur l'emploi. Cet outil permettra de formuler des

politiques et programmes publics destinés à favoriser l'emploi dans le cadre du Plan pour une nouvelle croissance et d'en assurer le suivi.

Partenariats

35. Le BIT travaille en étroite collaboration avec le ministère national des Travaux publics, le Conseil national de l'économie et du développement, le ministère du Développement économique et la présidence.

Des emplois productifs pour les jeunes au Népal

Enoncé du problème

36. La longue période de conflit qu'a connue le Népal a gravement compromis le développement économique du pays. L'économie locale ayant une capacité limitée à fournir des emplois productifs à une population active en pleine expansion, les taux de chômage et de sous-emploi sont très élevés, en particulier chez les jeunes et/ou les travailleurs non qualifiés.

Politique gouvernementale

37. Le Plan triennal intérimaire 2007-2010 du gouvernement du Népal, récemment prolongé de deux ans, insiste sur la nécessité d'un développement solidaire visant à assurer une croissance économique axée sur l'emploi, favorable aux pauvres et généralisée, qui donne la priorité à l'agriculture et à l'insertion des groupes vulnérables, notamment les femmes, les jeunes et les minorités.

Résultats obtenus

38. Le Programme OIT/FAO «Des emplois pour la paix» a contribué à l'embauche de 12 500 jeunes dans des emplois productifs et des activités d'autonomisation dans deux districts touchés par le conflit (Rautahat et Parsa). Le volet du programme consacré à l'accès au financement a facilité l'élaboration de produits financiers novateurs adaptés aux besoins des jeunes et l'amélioration de leurs capacités financières. Plus précisément, six institutions de microfinancement (IMF) – trois banques spécialisées dans la microfinance et trois coopératives d'épargne et de crédit – ont conçu et testé divers produits dans le cadre d'une expérience pilote dans les domaines notamment de l'épargne volontaire, de l'épargne-maternité, de l'épargne et du crédit collectifs, des services financiers mobiles et de l'épargne des jeunes. Les IMF partenaires ont dispensé une éducation financière à 1258 jeunes femmes et 267 hommes et ont conçu une stratégie destinée à les aider à prendre en compte l'éducation financière dans leur activité. A la fin du projet, en mai 2011, 1288 jeunes gens avaient commencé à épargner ou avaient accru leur épargne en vue de futurs investissements dans leur entreprise. En outre, 233 jeunes ont contracté un prêt pour monter ou renforcer leur entreprise. L'évaluation finale du programme a souligné l'impact positif de ces activités, qui étaient combinées avec d'autres volets du programme pour contribuer à créer des emplois et générer des revenus pour 12 500 jeunes.

Action du BIT

39. Le BIT a collaboré étroitement avec six IMF sélectionnées pour améliorer l'accès des jeunes aux moyens de financements. Pour permettre à ces institutions de tirer parti d'autres expériences, elle a facilité une visite d'échange chez BASIX (Inde) et a également dispensé à ces institutions, en partenariat avec le Centre de Turin, une formation sur le thème «Faire de la microfinance une réussite: Gérer la diversification des produits». Le BIT a élaboré un module de formation sur l'éducation financière à l'intention des jeunes et a dispensé une formation de formateur à 20 représentants des IMF partenaires. Pour faciliter l'accès des jeunes aux moyens de financement, le BIT a également favorisé l'établissement de liens financiers entre les prestataires de services de formation et d'aide aux entreprises, d'une part, et les IMF, d'autre part.

Partenariats

40. Ces réalisations ont bénéficié de l'appui du Programme OIT/FAO «Des emplois pour la paix», qui est financé par le Fonds des Nations Unies pour la paix au Népal (2 656 000 dollars E.-U.). Ce programme est mis en œuvre par des ONG locales, des organisations communautaires et des prestataires de services spécialisés, avec l'assistance technique du BIT et de la FAO.

L'entrepreneuriat des jeunes au Pérou

Enoncé du problème

41. Malgré une croissance économique régulière entre 2000 et 2010, deux chômeurs sur trois au Pérou sont âgés de 15 à 29 ans (d'après les données de 2010), quatre jeunes travailleurs sur cinq occupent des emplois précaires et plus de la moitié (56 pour cent) des jeunes (8 millions) envisageraient de quitter le pays s'ils en avaient l'occasion.

Politique gouvernementale

42. La Politique nationale de l'emploi des jeunes et le Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2009-2012) ont défini les actions à mener en priorité pour lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes dans des domaines allant de la création d'emplois à l'entrepreneuriat en passant par l'employabilité. La mise en œuvre des priorités du plan est contrôlée par une commission nationale tripartite qui compte notamment de jeunes représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Résultats obtenus

43. Sur une population cible de 370 000 jeunes, plus de 260 000 personnes défavorisées ont à ce jour bénéficié des mesures du plan. Sur la base d'une enquête nationale qui a montré que plus de 75 pour cent des microentreprises gérées par des jeunes n'ont pas duré plus d'un an, le gouvernement a mis en place les réformes institutionnelles suivantes:
   - réduction des formalités administratives et des coûts liés aux demandes d'emploi par l'introduction, au sein du service public de l'emploi, d'un certificat unique gratuit et réunissant toutes les informations nécessaires (Certijoven);
   - modernisation des services d'orientation professionnelle;
   - mise au point d'un programme de formation (Joven Emprendedor) destiné aux jeunes entrepreneurs ainsi que d'un système d'information qui simplifie les évaluations du marché du travail;
   - création d'un service d'information et d'orientation pour les jeunes migrants vivant à l'étranger et les jeunes Péruviens qui envisagent d'émigrer (Infomigra).

44. Certaines des mesures susmentionnées ont été intégrées à la récente Politique nationale de l'emploi, qui accorde une place importante à l'emploi des jeunes.

Action du BIT

45. Le BIT a collaboré avec le ministère du Travail et la Commission interministérielle pour l'emploi dans plusieurs domaines, notamment: l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes et de la Politique nationale de l'emploi; l'amélioration et le ciblage des services pour l'emploi et la migration des jeunes, en particulier le renforcement des capacités du personnel de l'Institut national de la statistique s'occupant de l'enquête nationale et du personnel du service public de l'emploi chargé de fournir les services d'emploi des jeunes; l'appui intensif aux microentreprises gérées par des jeunes, par le biais de services de formation et d'information; le renforcement des capacités des partenaires sociaux et d'autres membres de la commission tripartite dans le domaine de l'emploi des jeunes, et notamment des droits au travail.

Partenariats

46. Ces réalisations ont bénéficié de l'appui du Programme pour l'emploi et la migration des jeunes, qui est financé par le Fonds PNUD-Espagne pour la réalisation des OMD (3 millions de dollars E.-U.) et mis en œuvre par le ministère du Travail, le ministère des Femmes et du Développement social, le Secrétariat national à la jeunesse et l'Institut national de la statistique. Une assistance technique est fournie, par l'intermédiaire de l'équipe de pays des Nations Unies, par l'OIT, le FNUAP, le PNUD et l'OIM.

Services du marché du travail pour l'emploi des jeunes en Serbie

Enoncé du problème

47. Le taux de chômage des jeunes Serbes (15-24 ans) est trois fois plus élevé que celui des adultes (37,4 pour cent contre 12,3 pour cent en 2010), et les jeunes peu instruits, les jeunes Roms, les jeunes déplacés dans leur propre pays et les réfugiés rencontrent des problèmes graves.

Politique gouvernementale

48. La Politique et le Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2009-2011) mettent l'accent sur l'employabilité, une croissance à fort coefficient

d'emploi, l'insertion sur le marché du travail par des mesures ciblées et la gouvernance du marché du travail des jeunes. Les 3,9 millions de dollars E.-U. apportés au Fonds pour l'emploi des jeunes par le gouvernement et des donateurs ont permis de financer la mise en œuvre d'un large éventail de mesures intégrées favorisant l'emploi de cette catégorie de la population.

Résultats obtenus

49. Les politiques actives du marché du travail ont ciblé plus de 3 500 jeunes défavorisés (48 pour cent de femmes et 52 pour cent d'hommes), dont la plupart ont un faible niveau d'instruction (85 pour cent), sont chômeurs de longue durée (60 pour cent) et n'ont aucune expérience professionnelle (52 pour cent). Les données de suivi fournies par le gouvernement montrent que, parmi les jeunes bénéficiaires qui travaillent, 85 pour cent ont trouvé un emploi à plein temps, plus de la moitié d'entre eux travaillent dans l'entreprise qui les a formés (57 pour cent) et la plupart mettent en application les qualifications qu'ils ont acquises sur le tas (62 pour cent). Les salaires des participants au programme sont de 10 à 20 pour cent plus élevés que le salaire minimum légal.

Action du BIT

50. Le BIT a collaboré avec les ministères de l'Economie et du Développement régional, du Travail et de la Politique sociale, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Politique et du Plan d'action pour l'emploi des jeunes; à la création du Fonds pour l'emploi des jeunes; à la définition, sur la base de données factuelles, d'objectifs et de cibles spécifiques pour l'emploi des jeunes; à l'intégration des services du marché du travail et des migrations et des services sociaux, et au renforcement de la capacité des institutions du marché du travail de concevoir, de suivre et évaluer les programmes ciblant l'emploi des jeunes, ainsi que de gérer le fonds.

Partenariats

51. Ces réalisations ont bénéficié de l'appui du Programme pour l'emploi et la migration des jeunes, qui est cofinancé par le Fonds pour la réalisation des OMD (6,1 millions de dollars E.-U.) et par le gouvernement de la Serbie (1,9 million de dollars E.-U.). Ce programme est mis en œuvre par les ministères de l'Economie, du Travail et de l'Education, les autorités locales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une assistance technique est fournie, par l'intermédiaire de l'équipe de pays des Nations Unies, par l'OIT, l'UNICEF, le PNUD et l'OIM.

Vers un socle national de protection sociale au Mozambique

Enoncé du problème

52. Les données du dernier rapport national d'évaluation de la pauvreté (ministère de la Planification et du Développement, 2010) indiquent que 12,8 millions de personnes (54,7 pour cent de la population du Mozambique) vivent au-dessous du seuil de pauvreté, ce qui veut dire qu'il n'y a pas eu de progrès au niveau de la réduction de la pauvreté au cours des cinq dernières années. En même temps, plus de 90 pour cent de la population (près de 20 millions de personnes) sont toujours exclus des systèmes de protection sociale.

Politique gouvernementale

53. Le Mozambique est doté de l'un des plus anciens programmes de transfert non contributifs d'Afrique, le Programme de subvention alimentaire, qui s'adresse aux ménages pauvres dont les membres ne sont pas aptes à travailler. Ce programme fonctionne depuis près de vingt ans. En 2010, l'approbation, par le Conseil des ministres, du Règlement sur la sécurité sociale de base et de la Stratégie nationale pour la sécurité sociale de base, a facilité l'adoption de mesures détaillées et coordonnées visant à accroître la couverture et à améliorer l'efficacité des prestations de sécurité sociale.

Résultats obtenus

54. La couverture du Programme de subvention alimentaire s'est considérablement étendue ces dernières années, passant de 96 572 ménages (près de 202 810 personnes) en 2006 à 252 842 ménages (près de 530 968 personnes) en 2011, soit une augmentation de 161 pour cent sur cinq ans. Par ailleurs, le montant des prestations versées a augmenté de 85 pour cent. Le programme doit encore être étendu dans la mesure où près de 370 000 ménages ne comptent aucun membre apte au travail et qu'un grand nombre d'entre eux sont pauvres.

55. Avec l'approbation d'une nouvelle série de programmes en 2011, le gouvernement a élargi la couverture aux ménages pauvres comptant au moins un adulte apte au travail, par le biais d'un transfert en espèces saisonnier lié à la participation à des travaux publics (programme d'action sociale productive), ainsi qu'aux ménages qui ne comptent temporairement aucun membre apte au travail (programme d'aide sociale directe). Un rôle plus important est actuellement donné à la protection sociale dans le cadre du développement du Mozambique, d'après ce qui ressort de son nouveau document de stratégie pour la réduction de la pauvreté.

Action du BIT

56. Le BIT, dans le cadre des travaux menés en commun avec les Nations Unies, apporte un appui au gouvernement du Mozambique pour la conception de certains éléments d'un socle national de protection sociale, l'élaboration du cadre conceptuel et du document de stratégie, notamment des scénarios d'établissement des coûts, par le biais de consultations et d'un dialogue entre les différentes parties prenantes. Cet appui s'étend également à la conception de nouveaux programmes, au renforcement des capacités en matière de fourniture des prestations sociales, à la promotion d'une meilleure coordination entre les partenaires extérieurs et au renforcement de l'investissement des ressources financières.

Partenariats

57. Ces réalisations ont bénéficié de l'appui de l'équipe de pays des Nations Unies (qui est composée de fonctionnaires du BIT, de l'UNICEF, du Programme alimentaire mondial, de la Banque mondiale et du FMI). L'appui apporté par le BIT est financé en partie par le gouvernement du Portugal.

■ Un travail décent pour les travailleurs domestiques aux Philippines

Enoncé du problème

58. Près de 1,9 million de travailleurs âgés de 15 ans et plus ont pour activité principale le travail domestique, qui représente 5,3 pour cent de l'emploi total aux Philippines. Les travailleurs domestiques représentent 22 pour cent des travailleurs philippins à l'étranger. Par rapport aux autres salariés, les travailleurs domestiques des Philippines reçoivent le salaire moyen le plus faible alors qu'ils accomplissent les horaires quotidiens et hebdomadaires moyens les plus longs. La législation nationale du travail ne réglemente pas leurs horaires de travail, et leur salaire minimum légal n'a pas été révisé depuis 1992. Alors que la plupart ont droit à la sécurité sociale, 5 pour cent seulement d'entre eux sont inscrits au régime de sécurité sociale.

Politique gouvernementale

59. Depuis 2010, plusieurs projets de loi visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques ont été soumis au législateur (le Sénat en a adopté un en janvier 2011 et 16 autres sont en instance devant la Chambre basse). Le ministère du Travail et de l'Emploi a renforcé l'appui tripartite apporté par les Philippines à l'adoption de la convention (nº 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et à la recommandation nº 201 qui l'accompagne, à la session de juin 2011 de la Conférence internationale du Travail. Ces nouveaux instruments internationaux aident le pays à mieux assurer la protection juridique des travailleurs domestiques.

Résultats obtenus

60. Des projets de loi sur les travailleurs domestiques ont été soumis au législateur depuis 2003 mais n'ont pas bénéficié d'un grand appui politique. En août 2011, le Conseil consultatif pour le développement des relations entre le législatif et l'exécutif a placé parmi ses 13 mesures législatives prioritaires un projet de loi sur les travailleurs domestiques (le projet Kasambahay). Présidé par le Président philippin et par les présidents du Sénat et de la Chambre basse, ce conseil consultatif représente l'engagement politique au plus haut niveau dans le pays. En septembre 2011, le ministère du Travail et de l'Emploi a commencé à mettre en œuvre un plan d'action visant à promouvoir le projet de loi Kasambahay et la ratification de la convention nº 189 et à apporter un appui technique dans ce domaine. De nombreuses parties prenantes ont participé activement à la procédure législative, aussi bien des organes exécutifs ou législatifs que des centrales syndicales, une association nationale des travailleurs

domestiques (SUMAPI), la Confédération des employeurs des Philippines et des organisations non gouvernementales (Visayan Forum, Migrant Forum Asia).

Action du BIT

61. Le BIT a aidé le Groupe de travail technique sur les travailleurs domestiques (qui comprend des représentants du ministère du Travail et de l'Emploi, des syndicats, de la SUMAPI, de la Confédération des employeurs des Philippines et d'ONG) et collabore directement avec le ministère du Travail et de l'Emploi pour faciliter les consultations avec les partenaires sociaux sur la convention et la recommandation, ainsi que sur les projets de loi soumis au Congrès. Il a également aidé à étudier la situation des travailleurs domestiques, l'incidence potentielle du relèvement du salaire minimum et des prestations sociales des travailleurs domestiques et les résultats des initiatives prises par les collectivités locales en faveur des travailleurs domestiques, et il contribue à la mise en œuvre du plan d'action du ministère du Travail et de l'Emploi.

Partenariats

62. Ces réalisations ont bénéficié de l'appui technique coordonné du BIT et de la collaboration étroite entre cette dernière, le ministère du Travail et de l'Emploi et les membres du groupe de travail technique. Le budget ordinaire et les ressources de coopération technique de l'OIT ont été mis à contribution, alors que le ministère du Travail et de l'Emploi a financé les activités de concertation et de sensibilisation.

Le salaire minimum au Costa Rica

Enoncé du problème

63. En 1998, le Costa Rica a adopté une politique du salaire minimum prévoyant une rémunération fondée sur les taux d'inflation des années précédentes. Depuis lors, le salaire minimum réel stagne malgré une croissance économique soutenue. Les salaires ont augmenté à un taux annuel moyen de moins de 0,5 pour cent au cours des dix dernières années, alors que le produit intérieur brut réel augmentait de 3,8 pour cent par an. Les inégalités de revenus et les écarts entre salaires et productivité commencent à se creuser.

Politique gouvernementale

64. A la fin de 2009, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de réviser le mécanisme d'ajustement du salaire minimum. Le Conseil du salaire minimum a lancé le processus de négociation avec l'appui des mandants tripartites.

Résultats obtenus

65. Après près de deux ans de négociations, le Conseil du salaire minimum a adopté par consensus un nouveau mécanisme d'ajustement. Cette décision, annoncée en octobre 2011, signifie que le salaire minimum tiendra désormais compte de la croissance économique, et non plus seulement de l'inflation. De ce fait, les salaires des travailleurs refléteront toute augmentation de la richesse globale. Une autre innovation est la prise en compte du taux d'inflation prévu et non plus du taux d'inflation passé. Le conseil a également décidé de simplifier les catégories de salaire minimum afin de rationaliser le système.

Action du BIT

66. Le BIT dispense des formations et fournit une aide technique aux mandants tripartites depuis le début du processus. En 2009, les responsables d'un projet de l'OIT concernant le dialogue social ont entamé un exercice de renforcement des capacités avec le Conseil du salaire minimum, prévoyant notamment une formation spécialisée, la méthode de la comparaison des performances et des travaux de recherche, ce qui a largement contribué à la conclusion, à la fin de l'année, de l'accord visant à réviser le mécanisme actuel. Une étude a été menée sur l'évolution du salaire minimum depuis la mise en place du système en 1998. Une assistance technique a été fournie au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs pour les aider à préparer leurs propositions de réforme. Avec l'appui du BIT, les employeurs et les travailleurs ont organisé leurs propres ateliers internes pour valider leurs propositions.

Partenariats

67. Le BIT a bénéficié d'un financement du gouvernement des Etats-Unis et a mis à disposition plusieurs experts.

Politiques salariales en Chine

Enoncé du problème

68. Bien qu'en Chine la croissance économique ait été rapide, les salaires ont faiblement progressé, surtout par rapport à la productivité de la main-d'œuvre, et les inégalités de salaires se sont creusées. Compte tenu de cette évolution, on assiste en Chine à une augmentation du nombre de conflits du travail liés aux salaires.

Politique gouvernementale

69. Le gouvernement chinois sait que l'évolution récente a des incidences négatives sur la croissance durable et inclusive et a entrepris d'améliorer les politiques salariales, y compris le cadre juridique, les salaires minima et la négociation collective des salaires.

Résultats obtenus

70. Reconnaissant qu'il est important de combler l'écart entre les salaires et la productivité et de lutter contre les inégalités salariales, comme il est souligné dans le *Rapport mondial sur les salaires 2010-11* du BIT, le gouvernement a amélioré le cadre de réglementation pour fixer les salaires de manière à pouvoir faire face à l'évolution rapide du marché du travail. Il a également mis au point un certain nombre de mesures pour assurer une meilleure coordination entre les provinces en ce qui concerne la fixation des salaires minima et les moyens d'en améliorer l'application. Ces initiatives sont consignées dans le nouveau plan économique quinquennal (12e plan, 2011-2015) qui vise à réduire les inégalités, à améliorer les revenus des pauvres et à stimuler la demande intérieure. Parallèlement à l'évolution de la politique globale au niveau macroéconomique, on a eu davantage recours à la négociation collective pour fixer les salaires. Certaines provinces comme la province de Jiangsu ont démontré récemment les possibilités offertes par la négociation collective au niveau sectoriel en Chine.

Action du BIT

71. Le BIT, en collaboration avec le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, a amélioré l'efficacité du cadre institutionnel. En particulier, le ministère a demandé au BIT de fournir une assistance technique dans des domaines qui avaient posé de sérieux problèmes dans la définition des grandes lignes d'action. Le BIT et le ministère ont donc organisé conjointement en 2010-11 une série d'ateliers tripartites avec des experts locaux des milieux universitaires. Ces ateliers ont été axés sur les points suivants: 1) la portée/structure principale et les éléments clés d'une éventuelle nouvelle réglementation sur les salaires; 2) les façons d'améliorer le système actuel de salaire minimum, sur le plan tant de l'efficacité que de la coordination interrégionale; et 3) les moyens de créer des environnements favorables à la négociation collective. Afin de faciliter ces débats, le BIT et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale ont commandité un certain nombre d'études dont les principales conclusions ont été présentées et examinées aux ateliers tripartites. Le BIT a soumis au ministère une série de notes résumant les ateliers et formulant des recommandations à l'intention du gouvernement. Un réseau de chercheurs a été créé avec pour mission de mieux guider l'action menée.

Partenariats

72. Le BIT a fourni une assistance technique financée par diverses sources, notamment des fonds de la coopération technique financés par le budget ordinaire et le CSBO. L'affectation en temps voulu des ressources du CSBO à cette activité a contribué de façon décisive à faciliter la concertation sur les mesures à prendre.

Les coopératives rurales en République-Unie de Tanzanie donnent des moyens d'action aux femmes séropositives

Enoncé du problème

73. Les femmes effectuent, selon les estimations, 60 pour cent des travaux liés à la production vivrière dans les zones rurales en République-Unie de Tanzanie. Plus de 8 500 coopératives primaires jouent un rôle majeur dans ces régions et comptent jusqu'à 1,6 million de membres. Un grand nombre de travailleuses vivent avec le VIH et sont victimes de stigmatisation et de discrimination. Ces femmes ont besoin d'un revenu pour avoir accès aux soins médicaux.

Politique gouvernementale

74. La lutte contre le VIH/sida est coordonnée par l'intermédiaire de la Commission tanzanienne de lutte contre le sida qui regroupe

tous les partenaires sociaux. Les mesures prises pour combattre le VIH/sida dans le cadre de coopératives font maintenant partie de la riposte de la commission au niveau national.

Résultats obtenus

75. Quarante-deux coopératives et organisations de l'économie informelle ont mis au point des programmes de lutte contre le VIH/sida. Des femmes séropositives ont été intégrées dans les coopératives et ont pu avoir accès à l'épargne et au crédit par l'intermédiaire des banques communautaires des villages. Les coopératives ont organisé des activités de développement des compétences entrepreneuriales et de sensibilisation au VIH. Faith fait partie des 1600 femmes et hommes séropositifs qui ont participé au programme du BIT pour le développement des entreprises en République-Unie de Tanzanie depuis 2009. Elle a trois vaches laitières qui lui procurent un bon rendement et son revenu peut atteindre 250 dollars E.-U. par mois. «C'est beaucoup d'argent pour moi, dit-elle, la coopérative m'a formée et a trouvé un débouché pour le lait de mes vaches.» Faith a été formée avec 83 autres éducateurs pour les pairs, en vue d'apporter un appui à d'autres personnes séropositives qui veulent créer leur entreprise.

Action du BIT

76. Une politique nationale de lutte contre le VIH/sida pour le mouvement coopératif a été adoptée avec l'appui du BIT. Le Programme de l'OIT sur le VIH/sida en République-Unie de Tanzanie, qui a débuté en 2009, a été prolongé jusqu'en 2013. Le programme aide des coopératives primaires à lutter contre le VIH et le sida et a comme objectif à long terme d'améliorer les conditions et la situation des femmes et des hommes touchés dans l'économie informelle. Dans le cadre d'un processus de sensibilisation et de discussions avec des organisations coopératives, le BIT a en outre encouragé la création d'un environnement favorable exempt de stigmatisation et de discrimination.

Partenariats

77. Avec le soutien financier de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, le BIT a noué des partenariats avec la Fédération tanzanienne des coopératives, le Moshi University College of Cooperatives and Business Studies, avec des coopératives primaires et des syndicats, ainsi qu'avec le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida.

L'organisation des employeurs répond aux besoins de ses membres et exerce une influence sur l'élaboration des politiques en Oman

Enoncé du problème

78. La Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI), qui est l'organisation nationale représentative des entreprises dans le Sultanat d'Oman, n'était pas en mesure de dialoguer efficacement avec les décideurs. Ses procédures étaient réactives et ses structures internes nécessitaient une réorganisation substantielle.

Résultats obtenus

79. Dotée d'une base factuelle et forte d'un nouveau conseil d'administration, l'OCCI a entrepris un processus de restructuration interne afin de mieux répondre aux besoins de ses membres, notamment les PME, et de recommander des améliorations à apporter à l'environnement des entreprises, notamment dans les domaines de l'entrepreneuriat et de l'amélioration des compétences.

Action du BIT

80. L'OCCI a demandé au BIT de l'aider dans sa restructuration et dans la définition de ses orientations. Cela nécessitait un examen de l'organisation et de ses structures et procédés actuels en vue de formuler des recommandations destinées à accroître l'efficience. Cette démarche avait en particulier pour but d'accroître le rôle stratégique de l'OCCI. Le cadre d'action dans lequel les entreprises omanaises opèrent a été évalué à l'aide des outils pour un environnement propice aux entreprises durables. Deux rapports ont été achevés. Le premier, intitulé *The Enabling Environment for Sustainable Enterprises (EESE) in Oman*, reprenait les conclusions d'une enquête nationale sur les entreprises, les débats d'un groupe de discussion et un examen approfondi des conditions ou des domaines d'action afférents à la création d'un environnement favorable. Le second rapport, intitulé *External Review and Assessment*

of the OCCI, présentait une feuille de route détaillée pour l'OCCI étant donné que cet organisme entame un processus de restructuration. Il prévoit une série de grandes étapes à franchir et présente une vue d'ensemble des domaines nécessitant actuellement et à l'avenir un renforcement des capacités avec l'aide du BIT.

Partenariats

81. Les résultats obtenus sont le fruit d'un travail en équipe à l'échelle du Bureau et d'une approche intégrée. A cela ce sont ajoutées les contributions techniques du directeur général de Business NZ, la plus grande organisation d'employeurs de Nouvelle-Zélande, qui s'est appuyé sur ses propres expériences concluantes pour fournir un appui à l'OCCI en ce qui concerne l'application des meilleures pratiques dans la restructuration et dans les travaux sur les questions de fond.

■ Une nouvelle génération de dirigeantes syndicales en Afrique francophone

Enoncé du problème

82. Si l'on veut intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes dans les activités syndicales, il faut changer les attitudes, les structures et les politiques en tenant compte des perspectives et préoccupations des travailleuses et en répondant efficacement à leurs besoins dans tous les aspects du travail. La représentation des travailleuses doit être renforcée dans de nombreux secteurs et leur voix doit être mieux entendue, notamment celle des femmes occupant un emploi précaire, qui sont souvent faiblement représentées. Bien que les syndicats reconnaissent qu'il est nécessaire de renforcer la représentation des femmes au sein de leurs structures et que cet objectif figure dans les documents-cadres des syndicats, les progrès restent lents et l'application concrète des décisions est toujours un problème que les syndicats s'efforcent de plus en plus de surmonter.

Résultats obtenus

83. Une Feuille de route régionale sur l'égalité entre hommes et femmes à l'intention des pays d'Afrique francophone a été établie et adoptée en avril 2011. Outre la formation d'animatrices d'audits de genre, la feuille de route a donné lieu à des audits de genre au niveau national au Bénin, au Mali, au Niger, au Sénégal et au Togo. Cela a conduit à une réforme des structures internes en vue d'établir des comités des femmes dans les syndicats où il n'y en avait pas. Par exemple, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal et l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal ont créé des comités des femmes au sein de leurs organisations; les deux tiendront une conférence annuelle pour élire les dirigeantes des comités.

Action du BIT

84. Le BIT a aidé des syndicats à promouvoir des femmes à tous les niveaux de décision et de direction et a intégré la question de l'égalité entre les sexes dans son aide au renforcement des capacités. Les audits de genre ont été largement utilisés à cette fin. Un grand atelier sous-régional a eu lieu à Lomé (Togo) en avril 2011, au cours duquel 30 femmes syndicalistes francophones ont été formées comme animatrices d'audits de genre.

Partenariats

85. Il s'agit là d'un exemple de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire. Le travail qui a été effectué en étroite collaboration avec l'OIT et la CSI Afrique a bénéficié notamment d'importantes contributions techniques et d'un financement solide. Un échange de bonnes pratiques transfrontalier a été encouragé, prévoyant des évaluations collégiales et un soutien mutuel dans l'application des audits participatifs de genre.

■ Réforme de la législation du travail et inspection du travail pour l'égalité entre hommes et femmes en République de Moldova

Enoncé du problème

86. En République de Moldova, la plupart des femmes ont des difficultés à trouver et à conserver un emploi décent, et cela pour un certain nombre de raisons, à savoir les débouchés particulièrement limités (surtout pour les femmes qui ont des enfants), la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe, la persistance de la ségrégation professionnelle et les écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Politique gouvernementale

87. Le programme national destiné à assurer l'égalité entre hommes et femmes (2010-2015) est le cadre d'ensemble utilisé par les pouvoirs publics pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille est chargé de suivre et de coordonner l'application du programme.

Résultats obtenus

88. En juillet 2010, le gouvernement a adopté une loi portant modification du Code du travail. Cette réforme a amélioré le cadre juridique de plusieurs aspects relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination sur le lieu de travail, les rendant ainsi conformes aux normes internationales du travail pertinentes, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, la protection de la maternité et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sur la base des conclusions d'une évaluation des besoins, un système d'information est actuellement mis en place pour permettre à l'inspection du travail de mieux planifier et suivre la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail aux niveaux régional, sectoriel et national, et faire rapport à ce sujet.

Action du BIT

89. Le BIT a aidé le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille ainsi que les partenaires sociaux à préparer les projets d'amendement au Code du travail, principalement en donnant des conseils techniques et en renforçant les capacités. Il a aussi fourni une assistance technique au ministère pour lui permettre d'évaluer les besoins de l'inspection du travail et de mettre sur pied le système d'information, tout en formant des inspecteurs du travail aux normes internationales du travail pertinentes et à des méthodes permettant de repérer la discrimination dans l'emploi et la profession.

Partenariats

90. Ces réalisations ont bénéficié d'un appui dans le cadre d'une collaboration étroite avec le ministère du Travail, de la Protection sociale, de la Famille et les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'assistance technique du BIT a été fournie avec le soutien financier d'ONU-Femmes. L'OIT et ONU-Femmes ont signé un protocole d'accord afin de continuer à collaborer à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail en République de Moldova et se sont entendues sur un plan d'action pour l'application du protocole d'accord.

Améliorer le respect des normes du travail au Viet Nam

Enoncé du problème

91. Le Viet Nam rencontre des difficultés importantes en ce qui concerne le respect des normes internationales de travail fondamentales et la législation nationale du travail. De ce fait, les travailleurs sont confrontés à l'insécurité de l'emploi et à des conditions de travail résultant de compromis, les fournisseurs manquent des occasions de conclure des contrats avantageux avec des acheteurs internationaux, et les économies nationales sont exposées à des restrictions aux exportations à destination de partenaires commerciaux. Dans le même temps, le dialogue social doit être efficace et les relations professionnelles doivent être renforcées afin de contribuer aux priorités nationales. Parmi ces priorités figurent le renforcement du marché du travail et de la gouvernance, le développement d'entreprises durables et la prise en considération des besoins des groupes vulnérables.

Politique gouvernementale

92. Afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du textile et de renforcer la réputation du secteur textile vietnamien en tant que source d'approvisionnement éthique, les mandants vietnamiens ont créé une commission tripartite qui demande que le respect des normes du travail fasse l'objet d'évaluations indépendantes et que les usines puissent bénéficier de services consultatifs en vue d'apporter des améliorations dans le secteur du textile dans le cadre du programme Better Work. La commission a également demandé que les capacités des mandants nationaux soient renforcées et a apporté son appui à cet effet.

Résultats obtenus

93. En l'espace de deux ans, 135 usines ont demandé à bénéficier du programme Better Work dans le cadre duquel des évaluations indépendantes

ont été réalisées et des services consultatifs et services de formation ont été fournis. A l'heure actuelle, 155 000 travailleurs sont visés par ce programme. Jusqu'à présent, 37 usines ont été évaluées deux fois et ont montré l'impact initial que peuvent avoir les mesures prises dans le cadre de l'assistance technique du programme. Les données issues des évaluations et recueillies par le programme en 2011 montrent une amélioration de la situation en ce qui concerne le respect des normes fondamentales du travail dans tous les domaines. Les règles de sécurité et de santé au travail sont également mieux respectées, particulièrement en ce qui concerne les pièces d'identité et la protection des jeunes travailleurs (amélioration de 25 pour cent), la discrimination à l'égard des femmes (amélioration de 25 pour cent) et les indicateurs de sécurité et de santé au travail (amélioration de 33 pour cent).

Action du BIT

94. Le programme Better Work permet au BIT d'évaluer le respect des normes du travail dans les usines textiles et d'offrir des services consultatifs et des services de formation aux fins d'une amélioration constante. Les mécanismes d'un dialogue social actif ont été établis dans des usines participantes dans le cadre de comités regroupant les travailleurs et la direction pour améliorer la coopération sur le lieu de travail et s'attaquer aux problèmes posés par le non-respect des normes. En partenariat avec le syndicat national, le programme Better Work a aussi aidé à améliorer la représentation directe des travailleurs dans les syndicats participant au programme.

Partenariats

95. Le programme Better Work est un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale. A ce titre, il associe l'avantage compétitif de l'OIT en matière de normes internationales du travail et le savoir-faire de la Société financière internationale pour ce qui est du développement du secteur privé.

■ Combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Jordanie

Enoncé du problème

96. D'après une note de synthèse sur l'égalité de rémunération établie en 2010 par la Commission nationale jordanienne pour la femme (JNCW), les femmes gagnent en moyenne 314 dinars jordaniens par mois (443 dollars E.-U.) et les hommes 364 dinars jordaniens (514 dollars). Il est en outre important de noter que près de la moitié des femmes qui ont un emploi en Jordanie sont des cadres qui gagnent 33 pour cent de moins que leurs homologues masculins.

Politique gouvernementale

97. La Stratégie nationale pour les femmes 2006-2010 élaborée par le gouvernement était axée sur cinq grands thèmes, dont l'un était le renforcement du pouvoir économique des femmes. Ce thème soulignait combien il est important de s'attaquer à la discrimination salariale et d'aborder la question des faibles revenus que perçoivent les femmes en raison de cette discrimination. L'égalité de rémunération reste une priorité dans la Stratégie nationale pour les femmes 2011-2015 et dans la Stratégie nationale pour l'emploi. Les deux visent à remédier au problème du sous-paiement des emplois souvent occupés par des femmes, compte tenu de l'augmentation du nombre de femmes dans la population active.

Résultats obtenus

98. Après la création par le gouvernement et les partenaires sociaux d'un comité directeur national chargé de coordonner et de diriger les efforts faits pour promouvoir l'égalité de rémunération en Jordanie, un comité directeur national tripartite élargi chargé des questions d'égalité de rémunération a été mis sur pied en juillet 2011. Ce comité a pour mandat de promouvoir la coopération entre ses membres lors de la mise en œuvre d'un plan d'action national sur l'égalité de rémunération (en cours de rédaction) et de coordonner les activités visant à parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Deux sous-comités ont été créés: un sous-comité juridique, qui axe son action sur le renforcement des politiques et de la législation en matière d'égalité de rémunération et formule des recommandations sur les modifications à apporter à la législation, et un sous-comité de la recherche qui effectue principalement des travaux de recherche approfondis sur la discrimination salariale en vue d'orienter les politiques et programmes.

Action du BIT

99. Le BIT a fourni un appui technique et financier au ministère du Travail et à la JNCW en vue de la création du Comité directeur national pour l'égalité de rémunération. Il a également apporté un appui technique pour que des dispositions relatives à l'équité salariale soient inscrites dans la Stratégie nationale pour l'emploi; il a en outre réalisé, en collaboration avec la JNCW, une étude nationale sur l'égalité de rémunération et lancé une campagne en faveur des travailleuses. Une formation a été par ailleurs assurée pour permettre aux membres du Comité directeur national pour l'égalité de rémunération de mieux comprendre le concept d'emplois de valeur égale. A l'heure actuelle, le BIT collabore avec les partenaires sociaux en vue d'institutionnaliser l'emploi de méthodes d'évaluation non sexistes des emplois dans différents secteurs et d'inclure la question de l'égalité de rémunération dans les mécanismes de négociation collective en Jordanie.

Partenariats

100. Ces résultats ont été obtenus grâce au soutien du ministère du Travail, du Comité national des femmes et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Lutter contre le travail des enfants en Indonésie

Enoncé du problème

101. D'après l'Institut indonésien de la statistique (février 2010), sur les 58,8 millions d'enfants indonésiens âgés de 5 à 17 ans, au moins 4 millions travaillent et au moins 1,7 million d'entre eux sont considérés comme des travailleurs-enfants.

Politique gouvernementale

102. En 2001, le gouvernement indonésien a créé un Comité national d'action sur l'élimination des pires formes de travail des enfants. Le comité a préparé un plan d'action national dans lequel il est indiqué qu'il est nécessaire de prévenir et d'éliminer les pires formes de travail des enfants dans le cadre d'un programme en trois phases étalé sur vingt ans. Le gouvernement a depuis renforcé le cadre juridique régissant le travail et l'exploitation des enfants, notamment par un nouveau cadre pour le droit du travail, une nouvelle loi sur la traite des personnes et une loi sur la protection de l'enfance. Le gouvernement a élargi l'accès à l'éducation, en particulier dans les zones rurales, en réduisant le coût de l'éducation pour les familles pauvres, au moyen notamment de transferts monétaires conditionnels.

Résultats obtenus

103. Depuis 2009, le gouvernement a affecté 20 pour cent de son budget national à l'éducation. En 2010, 2,3 millions d'étudiants pauvres, depuis l'école primaire jusqu'à l'université, ont bénéficié de l'aide gouvernementale. La dotation nationale a encore été augmentée en 2011 pour atteindre 2,7 millions d'étudiants pauvres. Un programme de transferts monétaires conditionnels mis en œuvre par le gouvernement, appelé Programme Keluarga Harapan (programme Family Hope), est opérationnel depuis 2007. A la fin de 2011, 1 116 000 foyers bénéficiaient du programme. Le gouvernement prévoit d'appliquer ce programme à l'échelon national en 2012.

104. Le gouvernement a alloué plus de 6,6 millions de dollars E.-U. et soustrait à des travaux dangereux plus de 10 000 enfants, y compris des enfants des rues. En 2012, le gouvernement a pour objectif d'allouer 10 millions de dollars E.-U. pour soustraire près de 15 000 enfants à des travaux dangereux.

Action du BIT

105. Le BIT a fourni un appui et des orientations au Comité national d'action tripartite et aux mandants tripartites. Il a notamment renforcé la capacité des mandants tripartites de lutter contre le travail des enfants dans le cadre de formations spécialisées (inspection du travail, surveillance du travail des enfants et collecte et analyse de données, etc., pour participer efficacement au programme de transferts monétaires conditionnels et en définir les grandes orientations); le BIT a en outre offert une formation et donné des conseils à des propriétaires de plantations (huile de palme, caoutchouc et tabac) sur des pratiques appropriées en matière de sécurité et de santé au travail pour améliorer les conditions de travail des enfants dont l'âge est supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Le Bureau a également formé des instructeurs de centres gouvernementaux de formation professionnelle, organisé des

séminaires et des ateliers pour élaborer des directives relatives à l'établissement de rapports sur le travail des enfants à l'intention des autorités provinciales, municipales et des administrations de district pour appuyer l'initiative prise par le ministère de l'Intérieur dans le cadre du plan d'action national.

Partenariats

106. Le BIT travaille étroitement avec le gouvernement indonésien, les partenaires sociaux et les autorités locales. Le programme a été financé par le gouvernement des Etats-Unis et le gouvernement des Pays-Bas.

Action mondiale pour la ratification et la mise en œuvre effective de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)

Enoncé du problème

107. La convention du travail maritime de 2006 regroupe 37 conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail depuis 1920 sur les conditions de travail et de vie des gens de mer. Elle exige que le contenu de toutes les conventions précédentes soit respecté. Pour entrer en vigueur, elle doit être ratifiée par au moins 30 Etats Membres représentant au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

Politique gouvernementale

108. Quatre-vingt-cinq pays qui ont assisté aux réunions de l'OIT en 2010-11 se sont déclarés favorables à l'entrée en vigueur rapide et à la mise en œuvre effective de la convention.

Résultats obtenus

109. Au mois de décembre 2011, 22 Etats Membres avaient ratifié la MLC, 2006, dont 17 au cours de la période biennale, ce qui représente plus de 56 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale. Parmi ces Etats Membres, on compte d'importants Etats du pavillon et Etats du port et des pays de résidence d'une grande partie des gens de mer. Dans plusieurs pays, les acteurs du secteur privé ont commencé à mettre au point des formations pour les inspecteurs, des mesures techniques et des conventions collectives afin d'assurer la mise œuvre des dispositions de la convention à bord des navires, bien avant son entrée en vigueur.

Action du BIT

110. Le BIT a fourni des conseils juridiques à plus de 50 pays, et 31 bilans de législation ont été entrepris sur la base des modèles de dispositions nationales du BIT en vue de la ratification de la convention. Il a dispensé une formation approfondie, dans le cadre notamment d'une Académie du travail maritime au Centre de Turin et de programmes tripartites régionaux et nationaux. Au total, 227 inspecteurs du travail maritime ont été formés et certifiés, et ces formateurs ont eux-mêmes formé 7 740 personnes dans le cadre d'activités nationales. Quatre-vingt-un inspecteurs de la Fédération internationale du transport de toutes les régions ont été formés et certifiés pour participer aux inspections gouvernementales. Des manuels du BIT sur les modèles de dispositions législatives nationales, destinés à la mise en œuvre de la MLC, 2006, et les dispositions de cette convention en matière de sécurité sociale ont été publiés.

Partenariats

111. Les résultats et actions dont il est question ci-dessus ont bénéficié d'un partenariat avec les mandants de l'OIT, en particulier les gouvernements de l'Australie, de la République de Corée, de l'Italie, de la Jamaïque, du Royaume-Uni et de la Suède, ainsi qu'avec les organisations d'armateurs et de gens de mer, qui ont apporté un appui sous la forme d'un financement ou d'une participation de leur personnel.



Résultats de l'Organisation



Objectif stratégique

Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents

112. Pendant la période biennale, les activités du BIT sur l'emploi, qui ont été marquées par la crise économique mondiale, ont couvert des campagnes de sensibilisation de haut niveau, des partenariats avec des institutions mondiales régionales et un appui aux mandants dans les pays.

113. Les grandes orientations contenues dans le Pacte mondial pour l'emploi (CIT, juin 2009) et les orientations stratégiques fournies dans les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi (CIT, juin 2010) ont guidé les travaux du BIT. C'est ainsi que l'approche de la politique de l'emploi a été plus globale et mieux intégrée, reposant sur des conseils concernant la politique à suivre qui établissent un lien entre les mesures destinées à agir sur l'offre et les interventions globales axées sur la demande, et sur de nouvelles indications analytiques sur les politiques macroéconomique, commerciale, industrielle, de l'investissement et de l'emploi.

114. Cette approche a été appliquée dans un contexte mondial et régional très différencié, certains pays demandant un appui qui leur permette de prendre des mesures pour faire face à la crise dans le contexte du Pacte mondial pour l'emploi, et d'autres réclamant un soutien plus large dans le contexte de taux de croissance plus favorables. Le dénominateur commun était des services consultatifs fondés sur des données empiriques montrant quelles politiques sont efficaces et dans quels contextes.

115. Parmi les activités visant à promouvoir des politiques de haut niveau figuraient des communications faites au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail sur les réponses à la crise ainsi qu'à la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés qui s'est tenue à Istanbul (mai 2011) et à la Réunion régionale africaine (octobre 2011); des travaux pour le G20 sur une stratégie de formation (juin 2010) et des notes d'orientation pour les réunions des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 en avril 2010 et septembre 2011; enfin, des textes présentés au Groupe de travail sur le développement du G20.

116. L'OIT a œuvré étroitement avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur l'emploi des jeunes, avec les banques régionales de développement sur les politiques de l'emploi et avec la Banque mondiale sur un inventaire des mesures adoptées face à la crise dans 85 pays. Des stratégies pour des investissements dans des infrastructures à fort coefficient de main-d'œuvre et des innovations dans des programmes d'emploi publics ont également été mises en place en étroite collaboration avec la Banque mondiale et le PNUD, de même qu'avec des banques régionales et des communautés économiques. Des travaux entrepris conjointement avec l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont permis d'élargir les connaissances sur la façon de combiner le mieux et de façon complémentaire les objectifs des politiques du commerce et de l'emploi. Les activités sur une plate-forme mondiale de partage des connaissances qui ont démarré ont pour objet d'aider les gouvernements et le secteur privé à mieux relier l'enseignement et la formation au monde du travail.

117. Un appui a été apporté aux mandants, sous la forme d'examens réalisés dans le cadre

du Pacte mondial pour l'emploi, en Afrique du Sud, en Argentine, en Bulgarie, en El Salvador, en Indonésie, en Jordanie, au Mali, en Mongolie et au Nigéria. Une approche globale de la politique de l'emploi a été appliquée dans dix pays, dont le Viet Nam et le Malawi. Dans de nombreux pays, des conseils sur la politique à suivre et un appui ont été donnés aux mandants en ce qui concerne la promotion des entreprises durables.

118. Toutes ces réalisations se sont caractérisées essentiellement par une meilleure compréhension de l'impact des différentes politiques sur l'emploi productif et le travail décent et ont donc fait ressortir la nécessité de mieux intégrer les objectifs de l'emploi dans les politiques économique, commerciale, sectorielle et de développement. Pour parvenir à cette plus grande intégration, il sera essentiel d'élargir la base de connaissances et d'améliorer les outils analytiques.

Résultat 1:

Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents

Ressources pour le résultat 1 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
71 197 582	80 300 000	s. o.*	151 497 582	69 682 191	105 121 344	4 712 573	179 516 108

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (30 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

119. Grâce à l'appui du BIT, 29 Etats Membres au total ont pu introduire des réformes stratégiques et réglementaires ou prendre des mesures visant à améliorer l'accès des personnes à un emploi productif et à des possibilités de travail et de revenus décents (par rapport à la cible de 40 Etats Membres fixée pour la période biennale). Dans certains cas, des progrès, mesurés au titre des indicateurs de résultats, ont été réalisés dans plusieurs domaines en même temps (Chine, Indonésie et Iraq).

120. Les résultats les plus favorables (excédant la cible fixée pour la période biennale) ont été obtenus en ce qui concerne les mesures portant sur la politique de l'emploi, la reprise après une catastrophe naturelle ou un conflit et les investissements à fort coefficient de main-d'œuvre (indicateurs 1.1, 1.4 et 1.5). Nombre de gouvernements ont accordé un rang de priorité aux résultats en matière d'emploi en mettant en œuvre des politiques macroéconomiques, des politiques d'aide aux entreprises et des politiques du marché du travail qui bénéficient à tous, en particulier après la récession mondiale de 2008-2011, qui a durement touché les marchés du travail nationaux. Par suite de l'aide fournie par le BIT, les objectifs de l'emploi ont été placés au centre des stratégies nationales de développement dans des pays tels que le Cameroun, le Gabon, le Malawi, la Jordanie et l'Iraq. De même, un grand nombre de pays ont adopté des politiques et des plans nationaux de l'emploi (Bosnie-Herzégovine, Cameroun, Iraq, Jordanie, Maurice, Malawi, Viet Nam).

121. Les mesures prises pour faire face à la crise, notamment dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi, se sont matérialisées en général tant par des politiques à court terme de relance que par des stratégies à long terme visant à résoudre les problèmes structurels de l'emploi. En Afrique du Sud et en Indonésie, qui sont des exemples particulièrement représentatifs, les objectifs et les cibles de l'emploi ont été intégrés, avec l'aide du BIT, dans des

stratégies à moyen et à long terme de croissance et de développement. En Indonésie, le gouvernement a utilisé des outils d'évaluation du BIT pour déterminer les meilleurs moyens de créer des emplois dans le cadre de son plan de relance budgétaire; parmi les mesures anticycliques qu'ils ont prises pour atténuer les effets de la crise, les deux pays ont intensifié leurs investissements dans l'infrastructure à fort coefficient de main-d'œuvre. En Afrique du Sud, le BIT a offert une assistance technique au programme élargi de travaux publics qui a permis de créer l'équivalent de 200 000 emplois à plein temps en 2010-11. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 60 pour cent étaient des femmes et 50 pour cent des jeunes. Le Bureau a également dispensé une formation sur les programmes d'emploi publics au personnel des programmes d'action sociale, ce qui, en avril 2011, a entraîné la création de près de 100 000 possibilités d'emploi dans neuf provinces. Au Libéria, l'appui apporté par le BIT aux activités de renforcement et de mise en œuvre des capacités à l'intention du personnel des ministères des travaux publics et de l'agriculture, ainsi que des chefs d'entreprise des secteurs public et privé, a permis le développement de 16 entreprises et la création de 50 000 journées de travail, en utilisant des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi pour les investissements dans les infrastructures agricole et rurale. Un important volet création d'emplois a également été intégré dans des programmes d'intervention en cas de catastrophe ou de conflit. Il convient de noter à cet égard le cas de la Somalie, où les programmes d'emploi mis en œuvre avec l'aide du BIT ont débouché sur la création de près de 143 000 journées de travail et le développement de 124 possibilités d'emploi à plus long terme.

122. L'aide fournie par le BIT aux quatre pays qui ont adopté des mesures visant à mettre en place et à renforcer des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail était fondée sur de nouveaux outils analytiques, en particulier les informations et analyses statistiques correspondant aux indicateurs de l'objectif du Millénaire pour le développement (OMD) sur l'emploi (indicateur 1.3). De même, dans cinq pays, et grâce à l'aide du BIT, des mandants ont adopté des initiatives ou des réformes destinées à faciliter la formalisation des activités informelles (indicateur 1.6). De plus, des progrès ont été réalisés dans des domaines spécifiques, tels que comptabilisés au titre d'autres indicateurs de résultats portant notamment sur l'extension de la sécurité sociale ou l'administration et l'inspection du travail.

123. Si la cible fixée pour la période biennale concernant les travaux sur les politiques financières sociales nationales n'a été atteinte qu'en partie, c'est principalement du fait que les critères de mesure, axés sur les réformes financières opérées par les autorités nationales (telles que les banques centrales), se sont révélés irréalistes et n'ont pas permis de mesurer les résultats pouvant être obtenus avec l'appui du BIT. Ces critères ont été révisés pour 2012-13. Des progrès ont néanmoins été accomplis dans la promotion d'interventions financières qui favorisent le travail décent et les services pour les travailleurs pauvres, dans le cadre d'une protection sociale plus large ou de stratégies liées à la main-d'œuvre. Au Mali, par exemple, le Bureau a appuyé la mise en place à titre expérimental d'un nouveau régime mutuel de santé qui s'est inscrit dans la stratégie nationale visant à assurer la couverture maladie universelle.

124. Vu les résultats obtenus pendant la période biennale et le travail préparatoire effectué dans de nombreux pays, l'OIT est relativement bien placée pour répondre à l'objectif fixé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, selon lequel, d'ici à 2015, au moins 50 Etats Membres doivent avoir de meilleures capacités de formuler et de mettre en œuvre des politiques coordonnées et cohérentes qui font de la création d'emplois productifs une priorité.

Liens avec d'autres résultats

125. Dans la plupart des pays, les activités de l'OIT portant sur les programmes de travaux publics illustrent bien une stratégie qui englobe les dimensions multiples de l'Agenda du travail décent. Au Cambodge, par exemple, le programme de travaux publics a été intégré dans la stratégie nationale de protection sociale, la création d'emplois et de revenus faisant ainsi partie intégrante d'un plan global visant à assurer une protection sociale de base à autant de pauvres que possible (résultat 4). En Inde, l'aide offerte par le BIT pour élaborer des programmes d'emploi publics a comporté des éléments novateurs tels que le ciblage des femmes

Résultats par indicateur et par région								
Indicateurs	**Cible**	**Résultat**						
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
1.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement	8 Etats Membres	**10 Etats Membres**	Cameroun, Gabon, Malawi, Maurice		Iraq, Jordanie	Chine, Népal, Viet Nam	Bosnie-Herzégovine
1.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales	9 Etats Membres	**1 Etat Membre**				Indonésie	
1.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national	5 Etats Membres	**4 Etats Membres**	Egypte, Erythrée, Soudan			Indonésie	
1.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des possibilités de travail et de revenus décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/ de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie	7 Etats Membres	**8 Etats Membres**	Burundi, République démocratique du Congo, Somalie	Haïti	Iraq, Liban	Pakistan, Philippines	
1.5. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local	5 Etats Membres	**6 Etats Membres**	Afrique du Sud, Libéria, Madagascar	Paraguay		Cambodge, Indonésie	
1.6. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les employeurs et/ou les travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel	6 Etats Membres	**5 Etats Membres**	Namibie	Argentine, Brésil		Chine	Kazakhstan

et des jeunes et la promotion de la productivité et de la transparence, notamment dans les secteurs de l'environnement, de l'infrastructure et des services (résultats 2, 3 et 13).

126. L'action entreprise dans le domaine de la politique de l'emploi est souvent allée de pair avec les travaux portant sur la politique de développement des compétences (Cameroun, Jordanie) et, de plus en plus, avec ceux qui avaient trait à la création d'un environnement favorable au développement des entreprises (Indonésie) (résultats 2 et 3). Des initiatives novatrices ont également été lancées pour mesurer l'impact des interventions liées au financement solidaire, et cela notamment au Nigéria, où le Bureau a aidé une institution de microfinancement à expérimenter un nouveau service financier (prêts pour frais de scolarité) afin de réduire l'incidence du travail des enfants parmi ses clients. Ce service a été relié à une campagne de sensibilisation sur le travail des enfants et a atteint 18 000 clients (résultat 16).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

127. Des initiatives spécifiques visant à faire face aux problèmes et aux besoins liés à l'égalité entre les sexes ont été insérées dans la plupart des politiques ou des réformes prises avec l'appui du BIT pour faciliter la transition vers une économie formelle, notamment en Chine, en Namibie et au Kazakhstan. Dans d'autres pays, comme le Viet Nam, le BIT a aidé à préparer des études directives intégrant les questions d'égalité et les sujets connexes au regard de l'emploi dans d'autres domaines de la politique socio-économique pour aider à concevoir des politiques fondées sur des éléments concrets. Les programmes d'emploi mis en place dans plusieurs pays comportaient des cibles visant à renforcer la présence des femmes sur le marché du travail. On peut citer comme exemple un programme de relance de l'emploi mis en œuvre en Iraq, dans lequel des cibles concernant spécifiquement les femmes ont été imposées à l'octroi de prêts aux micro et petites entreprises (20 pour cent des bénéficiaires étaient des femmes). En Amérique latine, où l'OIT, en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies, exécute des projets sur l'eau et l'assainissement financés par le Fonds pour la réalisation des OMD, la participation des populations indigènes et des communautés rurales a été assurée au moyen de méthodes et d'outils participatifs de l'Organisation appliqués à l'échelon local, qui favorisent le recours à des techniques appropriées à haute intensité de main-d'œuvre (Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay).

Renforcement des capacités des mandants

128. Le Bureau a renforcé les bases théoriques et empiriques de ce résultat, au moyen surtout de statistiques actualisées et d'une analyse de l'impact de la crise économique sur l'emploi et le marché du travail. Il s'agit notamment d'estimations et d'analyses des tendances mondiales de l'emploi, y compris pour les femmes, les jeunes, les travailleurs pauvres et leur vulnérabilité, d'une analyse des institutions du marché du travail dans les pays émergents et d'estimations du rapport entre croissance et emploi dans les pays du G20 et les économies en développement. Ces données et ces analyses ont contribué aux débats d'orientation mondiaux qui ont eu lieu au plus haut niveau politique, particulièrement dans le cadre des réunions du G20 et d'autres grands sommets et conférences des Nations Unies dans les domaines économique et social. Elles ont également orienté les conseils pratiques et les services consultatifs que l'OIT a fournis aux Etats Membres. Par exemple, une nouvelle publication de l'OIT sur le suivi des indicateurs des OMD relatifs à l'emploi en Afrique, qui a été associée à des activités sur le renforcement des capacités et la concertation sur les mesures à prendre, organisées à l'intention des mandants, a été à la base des réformes engagées en Egypte, en Erythrée et au Soudan en vue d'améliorer la collecte et l'analyse de données ainsi que l'établissement de rapports sur les indicateurs de l'OMD 1b relatifs à l'emploi.

129. D'autres outils nouveaux, tels qu'un guide de la politique de l'emploi, des méthodes d'évaluation de l'impact sur l'emploi, des diagnostics en matière d'emploi et des outils de ciblage ont été largement utilisés au cours de discussions tripartites engagées aux niveaux régional et national et dans le cadre d'un nouveau cours donné au Centre de Turin sur la politique de l'emploi. C'est ainsi que des politiques ont été axées sur des mesures à court et à moyen terme portant spécifiquement sur la croissance de l'emploi. En Chine, par exemple, l'assistance technique du BIT a permis d'inclure des objectifs liés à l'emploi dans le plan quinquennal national (2011-2015), parallèlement à l'examen, par les ministères de la planification et du travail, de l'impact des investissements publics sur l'emploi. Les partenaires sociaux ont participé plus activement à la mise en œuvre des programmes, comme en témoigne le rôle que la Fédération des employeurs du Pakistan et la Fédération des travailleurs pakistanais ont joué dans les actions travail contre rémunération menées à la suite des inondations, en utilisant des fonds mobilisés par l'intermédiaire de leurs adhérents.

130. Les séminaires organisés par l'OIT à l'échelon régional à l'intention des spécialistes des activités à haute intensité de main-d'œuvre ont continué de servir de plate-forme internationale pour les échanges Sud-Sud concernant les pratiques à forte intensité de main-d'œuvre qui ont suscité les niveaux d'appropriation nationale les plus élevés. Ces séminaires, qui étaient pour la plupart autofinancés par les pays, ont rassemblé au cours de la période biennale près

de 800 spécialistes des activités à haute intensité de main-d'œuvre venus de 50 pays. En Afrique, des réunions ministérielles ont maintenant lieu en même temps que ces séminaires. Lors du 14e séminaire qui s'est tenu au Ghana en 2011, les ministres du travail et des travaux publics de 13 pays d'Afrique ont invité l'OIT à intensifier sa coopération avec d'autres partenaires internationaux en vue de promouvoir les investissements à forte intensité d'emploi dans les infrastructures et d'autres secteurs.

Enseignements et perspectives

131. L'expérience acquise pendant la période biennale a fait ressortir la nécessité de mettre davantage l'accent sur la qualité et l'actualité de la base de connaissances de l'OIT, y compris la conception, l'application et l'efficacité des politiques appliquées dans différents contextes. Le renforcement des données et des informations analytiques sur la croissance et l'emploi et leur intégration dans la politique nationale et dans les différents pays figureront parmi les objectifs prioritaires en 2012-13.

132. Dans les pays marqués par des situations d'urgence, des troubles sociaux ou des conflits, il est essentiel que l'OIT intervienne assez tôt pour aider à établir les conditions d'une relance à moyen ou à long terme, selon des modalités qui tiennent compte de l'Agenda du travail décent. Dans ce genre de situation, tant les mandants que la communauté internationale sont en quête d'une assistance immédiate dans de nombreux domaines d'activité de l'OIT. La rapidité de cette intervention est indispensable pour mobiliser des ressources auprès des donateurs et pour tirer parti des partenariats déjà établis dans le système des Nations Unies et dans le système multilatéral. C'est ce qu'a montré l'expérience de l'OIT en Haïti, où, dix-huit mois après le tremblement de terre, l'Organisation a réussi à mobiliser un montant supplémentaire de 12,5 millions de dollars E.-U. de ressources extrabudgétaires.

133. Les conclusions préliminaires d'une évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT sur le financement solidaire mettent en évidence le fait que son action au niveau de la microassurance a été particulièrement efficace pour influer plus largement sur le cadre mondial du microfinancement. A l'avenir, le Bureau devra mieux structurer sa stratégie, notamment pour maximiser les activités visant à réduire la vulnérabilité des travailleurs et à promouvoir l'emploi par l'inclusion financière.

134. Au cours de la période biennale, le BIT a eu quelques difficultés à mesurer les résultats liés à l'indicateur 1.1 sur la politique de l'emploi. L'obligation de répondre aux deux critères mentionnés au titre de cet indicateur ne tient pas compte du fait que de nombreux pays ont recours à des méthodes très diverses pour élaborer leurs politiques. Certains inscrivent de plus en plus leur stratégie de l'emploi dans la planification nationale du développement, tandis que d'autres décident de mettre en place des stratégies de l'emploi globales ou sectorielles ou de prendre des mesures spéciales anticrise ou de relance. En outre, les travaux de l'OIT visent surtout à aider les pays à mettre en œuvre et à évaluer leur politique bien après le cycle d'adoption de cette politique, alors que les critères de l'indicateur ne mesurent que les résultats correspondant aux initiatives concernant l'élaboration de nouvelles politiques. Le Bureau envisage de réviser les critères de cet indicateur pour que les résultats obtenus avec l'appui du BIT puissent être mesurés avec plus de précision.

Résultat 2:

Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance

Ressources pour le résultat 2 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
43 033 685	37 000 000	s. o.*	80 033 685	42 117 743	56 044 080	1 961 346	100 123 169

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (30 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

135. Avec l'appui du BIT, 14 Etats Membres ont adopté des politiques ou des réformes institutionnelles pour le développement des compétences visant notamment à améliorer l'accès des catégories en position de faiblesse sur le marché du travail à des formations axées sur l'emploi (indicateurs 2.1 à 2.3). Sept autres Etats Membres ont adopté des mesures pour le renforcement des services de l'emploi dans le cadre d'une action visant à développer ces services ainsi que le recours à des politiques du marché du travail dans le contexte de la crise (indicateur 2.4). Enfin, 14 Etats Membres ont élaboré et mis en œuvre des politiques ou programmes pour l'emploi des jeunes.

136. La stratégie du Bureau était axée sur trois grands axes comme suit:

- *Constituer une base analytique solide en vue de la prestation de services consultatifs et d'une assistance technique dans les pays* – Des études empiriques portant sur 21 pays et certains secteurs déterminés ont fait apparaître une pénurie de main-d'œuvre qualifiée entravant le développement des emplois verts et souligné plusieurs enseignements pouvant être tirés des moyens utilisés par les pays pour remédier au problème. Une évaluation préliminaire des programmes de formation et de reconversion professionnelle mis en place pour lutter contre la récession a permis de comparer les résultats obtenus sur la base des rapports de suivi correspondant dans une douzaine de pays.
- *Renforcer la capacité des mandants de faire face aux circonstances nationales, d'évaluer les résultats atteints et de partager les connaissances* – De nouveaux outils d'orientation ont été établis sur la base d'études existantes et des enseignements tirés de projets de coopération technique portant sur le perfectionnement des systèmes d'apprentissage informel, l'amélioration de la formation des enseignants et des conditions de travail dans l'enseignement technique et professionnel, ainsi que la formation sur l'intégration du handicap et l'égalité pour les personnes handicapées. Les projets de coopération technique visaient à aider les mandants à réformer les orientations et systèmes nationaux en matière de développement des compétences (Bangladesh, Zimbabwe), améliorer l'accès à des formations axées sur l'emploi dans les zones rurales (Bénin, Burkina Faso, Sri Lanka), assurer l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à la formation à l'entrepreneuriat (République-Unie de Tanzanie, Zambie) ou élaborer et mettre en œuvre des programmes globaux pour l'emploi des jeunes (Pérou, Serbie).
- *Elargir la portée des travaux du BIT sur les compétences et l'employabilité par des partenariats extérieurs* – Lors du Sommet du G20 de Toronto en 2010, le Bureau a présenté la stratégie de formation pour la promotion d'une croissance forte, durable et équilibrée, qui s'inscrivait dans le cadre conceptuel de la résolution concernant l'amélioration des

aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adoptée par la Conférence à sa session de 2008. Le Sommet de Séoul (novembre 2010) a débouché sur la création du Groupe de travail du G20 sur le développement qui a invité l'OIT à coordonner les travaux devant être entrepris en collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Banque mondiale. Ces travaux devaient aider les pays à faible revenu à exploiter la stratégie de formation du G20 afin d'améliorer leurs propres stratégies visant le développement de compétences pour l'emploi, de définir des indicateurs et de renforcer le partage des connaissances. Certains pays du G20 ont pris en charge des activités de partage des connaissances, notamment par l'intermédiaire du Centre de Turin. La collaboration entre l'OIT et l'OCDE et la note d'orientation conjointe sur l'emploi des jeunes ont contribué à la décision des dirigeants du G20 de faire de l'emploi des jeunes l'une des priorités de 2012.

137. Les résultats obtenus et les travaux préliminaires en cours dans plusieurs autres pays constituent un progrès encourageant vers la réalisation de la situation à atteindre d'ici à 2015, conformément au cadre stratégique pour 2010-2015, selon laquelle plus de 30 Etats Membres doivent avoir harmonisé l'offre et la demande de main-d'œuvre, élargi l'accès aux possibilités de formation à une plus large proportion de travailleurs et intégré l'amélioration des compétences dans les politiques de développement nationales et sectorielles.

Liens avec d'autres résultats

138. Des études sur les qualifications requises pour les emplois verts ont enrichi la base de connaissances de l'initiative de l'OIT en faveur des

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
2.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales	8 Etats Membres, dont 3 en Afrique	**7 Etats Membres, dont 2 en Afrique**	Soudan, Zimbabwe	Barbade, Mexique	Iraq, Liban	Bangladesh	
2.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales	8 Etats Membres, dont 4 en Afrique	**5 Etats Membres, dont 3 en Afrique**	Bénin, Burkina Faso, Egypte			Sri Lanka, Timor-Leste	
2.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées	7 Etats Membres	**2 Etats Membres**	Zambie				Arménie
2.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs services de l'emploi pour réaliser les objectifs stratégiques en matière d'emploi	5 Etats Membres, dont 2 en Afrique	**7 Etats Membres, dont 2 en Afrique**	Egypte, Soudan	Argentine, Pérou	Liban	Cambodge, République démocratique populaire lao	
2.5. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes hommes et femmes	15 Etats Membres, dont 6 en Afrique	**14 Etats Membres, dont 4 en Afrique**	Kenya, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe	Argentine, Costa Rica, Honduras, Pérou		Indonésie, Népal, Timor-Leste	Albanie, Serbie, Turquie

emplois verts (résultat 3). Une série d'études de cas analytiques ont montré qu'un dialogue social efficace et une réelle négociation collective sont propices à la formation sur le lieu de travail, à la formation permanente et à l'égalité entre hommes et femmes (résultat 12). Dans le cadre de ses activités de lutte contre la crise, le Bureau a aidé des Etats Membres à renforcer la capacité de leur service public de l'emploi de mettre en œuvre des programmes de partage du travail selon des modalités tenant compte des conditions de travail (résultat 5). Une formation sur la réglementation des agences d'emploi privées a été dispensée en Asie du Sud-Est pour aider les pays de la région à lutter contre la traite des êtres humains (résultat 15). Des programmes de validation des compétences mis en place en Asie du Sud-Est ont encouragé le recours à des stratégies visant à améliorer le retour des cerveaux dans les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre (résultat 7). Parmi les orientations pour l'amélioration des systèmes d'apprentissage informels, il convient de citer notamment des campagnes de sensibilisation sur l'accès à la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et le VIH et le sida (résultats 4, 6 et 8). Des études sur les migrations de jeunes (résultat 7) menées à bien dans neuf pays ont contribué à renforcer la base de connaissances sur les liens entre emploi des jeunes et migrations. Grâce à ces travaux, plusieurs politiques et plans d'action nationaux sur l'emploi des jeunes comprennent des priorités sur la gestion des migrations de jeunes (notamment Albanie, Honduras, Pérou, Serbie).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

139. L'égalité entre hommes et femmes a constitué un aspect important des travaux sur l'apprentissage, la formation communautaire et l'emploi des jeunes. Les activités pour le renforcement des capacités des services publics de l'emploi ont porté notamment sur la lutte contre les clichés sexistes et la ségrégation professionnelle. Une évaluation indépendante de projet a confirmé la valeur ajoutée que représente le fait d'associer aux campagnes relatives aux droits des projets pilotes locaux montrant comment venir à bout des obstacles matériels et sociaux empêchant l'accès des personnes handicapées aux possibilités de formation et d'emploi.

Renforcement des capacités des mandants

140. Le développement de la capacité des mandants, qui a pris des formes diverses pendant la période biennale, est souvent allé de pair avec des réformes de politiques et des institutions. Ainsi, au Bangladesh, la réforme du système de développement des compétences s'est appuyée sur des services consultatifs du BIT, des consultations tripartites et des activités pour le renforcement des capacités du personnel des administrations compétentes. En Arménie, le BIT a contribué à la formation du personnel du service public de l'emploi et des centres pour l'emploi de trois régions pilotes, appui qui a débouché sur l'élaboration d'un programme de politiques actives du marché du travail visant le développement des compétences des personnes handicapées et l'adaptation des lieux de travail. Des activités réalisées par le Bureau en vue du renforcement du service public de l'emploi au Soudan et en Egypte ont visé notamment à évaluer les besoins, former le personnel et adapter les outils sur l'orientation professionnelle.

141. Dans la plupart des pays, les travaux du BIT sur l'emploi des jeunes ont consisté à fournir des conseils techniques et à développer les capacités d'un grand nombre de ministères et d'administrations publiques, notamment à renforcer des commissions interinstitutionnelles (Albanie, Costa Rica, Honduras, Serbie et Turquie). Cette action s'est appuyée sur une stratégie interinstitutions intégrée, qui a assuré l'appropriation des projets par les pays et l'adhésion aux réformes. Cette stratégie a aussi optimisé l'appui interinstitutions accordé pour accroître la capacité des institutions de concevoir et mettre en œuvre de telles réformes. En Albanie, au Pérou et en Serbie, le BIT a prêté un appui au bureau national de statistique, notamment aux fins de l'élaboration et de la réalisation d'enquêtes nationales, ce qui a contribué au renforcement de la base de connaissances empiriques sur l'emploi des jeunes et, par là même, à la mise au point de politiques et de programmes adéquats.

142. Certaines initiatives du BIT visaient les partenaires sociaux. Il convient de citer notamment à cet égard le Réseau mondial handicap et entreprise, que le BIT a lancé en 2010 en vue d'encourager le partage des connaissances sur les bonnes pratiques et la mise en place de projets et services conjoints. A la fin de

2011, ce réseau réunissait 41 entreprises multinationales et 17 organisations d'employeurs. On citera aussi l'assistance à des institutions des partenaires sociaux au Zimbabwe, qui a débouché sur la création de 18 centres de compétences pour les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons national et local, destinés à favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences par une collaboration avec les ministères compétents. En Albanie, en Indonésie et au Pérou, une assistance a été prêtée aux syndicats pour les aider à adapter et exécuter un programme de formation sur les droits au travail destiné aux jeunes.

143. Le Centre de Turin a diversifié ses activités de formation et augmenté leur portée pour mieux répondre à la demande. Outre l'Académie des compétences, lancée en octobre 2011, les activités de formation ont porté sur l'évaluation de l'impact des interventions en faveur de l'emploi des jeunes, sur le domaine de l'emploi des jeunes et sur l'insertion des handicapées. De plus, un séminaire de formation professionnelle ciblé a été organisé à l'intention des pays des Caraïbes et a notamment contribué à la définition de la stratégie nationale des ressources humaines pour 2011-2016 à la Barbade.

Enseignements et perspectives

144. On trouvera ci-dessous une synthèse des principaux enseignements pouvant être tirés de l'exécution du programme en 2010-11 et des conclusions de l'évaluation:

- Le développement de la base de connaissances a été fructueux, comme en témoigne l'augmentation des demandes de participation aux stratégies de développement des connaissances à l'échelon bilatéral (Allemagne, Pays-Bas et Fédération de Russie) ou aux réseaux régionaux (Union européenne) et multilatéraux (G20, Groupe de travail interinstitutions pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels). Parmi les nouvelles priorités en matière de recherche, il convient de signaler l'application à titre expérimental de guides d'évaluation des compétences dans le cadre des stratégies nationales pour l'emploi et les solutions envisageables pour renforcer les différentes composantes des systèmes de développement des compétences. Egalement pour améliorer le partage des connaissances entre les mandants, le Bureau continuera de développer la plate-forme public-privé mondiale de partage des connaissances sur les compétences pour l'emploi, qui a été créée pour donner suite aux conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées à la session de 2010 de la Conférence.
- L'évaluation d'un projet relatif à l'information sur le marché du travail mis sur pied au Viet Nam et financé par la Commission européenne a confirmé la valeur ajoutée que génère l'intégration dans les programmes de formation des activités de projet portant sur les systèmes d'information sur le marché du travail et les services publics de l'emploi. Le Bureau tiendra compte de ces travaux interdisciplinaires, associant la capacité d'améliorer l'information sur le marché du travail à celle de prêter des services de l'emploi sur la base de cette information, lors de la conception des projets à venir.
- L'expérience accumulée par le BIT et les échos recueillis auprès des mandants ont montré que les approches sectorielles favorisent la collaboration entre les partenaires sociaux, les formateurs et les administrations publiques et permettent ainsi de réduire l'inadéquation des compétences et d'améliorer la qualité de la formation. Le développement des conseils sectoriels des compétences constituera un domaine d'intervention important pour la poursuite de la stratégie.
- L'exercice d'évaluation comparative, qui a marqué le début de la stratégie du BIT pour l'insertion des personnes handicapées en 2010, a mis en lumière les voies pouvant assurer une meilleure prise en compte des aspects relatifs au handicap dans les travaux sur l'emploi, l'entreprise et le développement des compétences. Début 2012, un rapport de suivi sera publié sur les progrès accomplis dans ces domaines et servira de base à l'établissement des plans de travail pour la période biennale.
- Conformément aux recommandations formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT visant à accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et des programmes axés sur l'emploi des jeunes, qui a été examinée par le Conseil d'administration en

novembre 2009, les priorités fixées pour l'avenir sont notamment les suivantes: perfectionner la base de connaissances sur l'emploi des jeunes, notamment en ce qui concerne les questions relatives à la transition des jeunes vers le travail décent et les politiques pour l'emploi des jeunes, et repérer les stratégies envisageables pour promouvoir le dialogue social sur l'emploi des jeunes et assurer l'accès des jeunes à la protection sociale, en particulier de ceux qui vivent en zone rurale.

Résultat 3:
Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

Ressources pour le résultat 3 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
45 638 316	47 600 000	s. o.*	93 238 316	44 666 937	38 058 159	2 271 499	84 996 595

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (30 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

145. Avec l'appui du BIT, 29 Etats Membres au total et un territoire ont créé un environnement plus propice aux entreprises durables, encouragé le développement des entreprises ou adopté des pratiques socialement responsables au niveau de l'entreprise (la cible globale fixée pour la période biennale était de 25 Etats Membres) et, dans certains cas, des progrès ont été faits de façon concomitante dans plusieurs domaines (Chili, Chine, Iraq et dans le territoire palestinien occupé).

146. La stratégie reposait sur trois composantes complémentaires:
- l'appui à la création d'un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier dans le cadre de l'application de la nouvelle méthode d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables;
- le développement de l'entrepreneuriat et de l'activité économique, notamment dans le cadre d'approches testées au BIT, y compris «Gérez mieux votre entreprise» (GERME), «Tout savoir sur l'entreprise» (KAB), «Le développement de l'entrepreneuriat féminin» (WED), développement de l'économie et des chaînes de valeur locales;
- des pratiques durables et responsables sur le lieu de travail, principalement en aidant les entreprises multinationales à adopter des pratiques durables et inclusives conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales et dans le cadre du programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) et de la méthodologie du Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO).

147. Les résultats ont été inégaux d'un domaine d'activité à l'autre, tels que mesurés par les indicateurs de résultats. Cinq Etats Membres et un territoire ont entrepris de réformer leurs cadres stratégiques ou réglementaires en ce qui concerne l'environnement des entreprises (indicateur 3.1). L'appui apporté par le BIT dans le cadre de son programme intitulé «Un système coopératif pour l'Afrique» (COOPAfrica) a contribué positivement aux résultats concernant la réforme des coopératives, conformément à la recommandation (nº 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Des progrès dans ce domaine ont été également faits dans l'Etat plurinational de Bolivie, en République-Unie de Tanzanie et en Ouganda, même si la procédure d'adoption de la loi n'était pas encore achevée à la fin de la période biennale.

148. Vingt-deux Etats Membres et un territoire (soit plus de deux fois plus que la cible fixée pour la période biennale) ont mis en œuvre des politiques ou des programmes de développement de l'entrepreneuriat et des entreprises (indicateur 3.2). La crise économique est à l'origine d'une demande d'assistance encore plus forte dans ces domaines. Pour y répondre, le BIT a intensifié ses efforts, particulièrement en ce qui concerne la création d'entreprises par des jeunes et des femmes, ce qui a contribué aux résultats obtenus. Le programme KAB donne un exemple du nombre de bénéficiaires concernés – près de 500 000 jeunes femmes et jeunes hommes au cours de la période biennale visée. Un nouveau projet de coopération technique, le Programme de développement de l'emploi pour les jeunes, a permis d'atteindre 10 500 jeunes (hommes et femmes), dont 1 700 ont mené à bonne fin des projets d'entreprise ou des propositions de projet. Il a également permis de renforcer les capacités de 229 formateurs en vue d'offrir aux jeunes des services appropriés de développement des entreprises.

149. La réalisation partielle de la cible fixée pour la période biennale pour ce qui est des activités destinées à favoriser l'adoption de pratiques responsables sur le lieu de travail (indicateur 3.3) est due à un certain nombre de raisons. Premièrement, les résultats de l'action menée par le BIT pour améliorer les pratiques sur le lieu travail sont inclus dans des résultats plus généraux concernant les petites entreprises et celles qui opèrent le long des chaînes d'approvisionnement, tels que mesurés par les indicateurs 3.2 et 13.2. Deuxièmement, dans certains pays, la mise en œuvre du programme SCORE a posé des problèmes lorsqu'il s'est agi de parvenir à un consensus tripartite.

150. En ce qui concerne l'indicateur 3.4 sur les entreprises multinationales, le Bureau s'est rendu compte au début de la période biennale que les critères de mesure, en particulier le deuxième qui mettait l'accent sur les politiques visant à attirer l'investissement étranger direct, ne permettaient pas de mesurer les résultats qui pouvaient être obtenus avec l'appui du BIT.

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
3.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte plus propice aux entreprises durables	5 Etats Membres	**5 Etats Membres et 1 territoire**	Sénégal, Swaziland, Zambie		Iraq, territoire palestinien occupé	Mongolie	
3.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs	10 Etats Membres	**22 Etats Membres et 1 territoire**	Afrique du Sud, Cap-Vert, Egypte, Ethiopie, Ghana, Lesotho, Mali, Ouganda, Soudan, République-Unie de Tanzanie	Brésil, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Costa Rica, Honduras, Mexique, Nicaragua	Iraq, Oman, territoire palestinien occupé, Yémen	Chine	Fédération de Russie
3.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises	5 Etats Membres	**3 Etats Membres**		Chili		Chine, Indonésie	
3.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales	5 Etats Membres	**1 Etat Membre**	Libéria				

La cible définie pour la période biennale n'est donc atteinte qu'en partie, et les critères ont été révisés pour 2012-13. Au niveau mondial, les activités du BIT concernant la sensibilisation et le dialogue ont été axées sur le renforcement de la cohérence dans l'ensemble du système multilatéral. Parmi les exemples intéressants, on peut citer notamment tout d'abord l'OCDE qui a harmonisé intégralement le chapitre Emploi et relations professionnelles de ses *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, mis à jour, avec la Déclaration sur les entreprises multinationales et ensuite la publication intitulée *La responsabilité sociale des entreprises: Une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014* qui invite toutes les entreprises multinationales ayant leur siège en Europe à s'engager à respecter la Déclaration d'ici à 2014.

151. Le programme de l'OIT en faveur des emplois verts a eu un effet sur les politiques et a permis d'améliorer leur cohérence en établissant un lien systématique avec les piliers économiques et sociaux du développement durable, ne se limitant pas ainsi à promouvoir simplement des emplois respectueux de l'environnement. Au Brésil, en Chine, en Inde et en Indonésie, les emplois verts sont devenus un moyen de promouvoir le travail décent dans les stratégies de développement local, dans les programmes d'emploi rural et dans les stratégies mises en place dans les secteurs suivants: construction, foresterie, gestion des déchets et énergies renouvelables.

152. Dans l'ensemble, les résultats sont en bonne voie pour atteindre l'objectif fixé pour 2015, énoncé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, selon lequel les mandants de plus de 40 Etats Membres doivent avoir créé un environnement plus propice aux entreprises durables, encouragé avec succès le développement des entreprises et adopté des pratiques socialement responsables au niveau de l'entreprise.

Liens avec d'autres résultats

153. Les activités du BIT en matière de développement des entreprises tiennent de plus en plus compte des quatre dimensions du travail décent. On peut citer, à titre d'exemple, l'amélioration des conditions de travail dans des entreprises informelles en Egypte, qui résultait de l'application des principes concernant la sécurité et la santé au travail (SST) et de l'esprit d'entreprise dans le cadre de l'assistance fournie par le BIT pour la promotion de l'emploi (résultat 6). Les travaux destinés à donner effet à la résolution concernant la promotion des entreprises durables adoptée par la Conférence en 2007 se sont fondés sur des activités portant sur les politiques de l'emploi, l'amélioration des compétences et les organisations d'employeurs, qui ont débouché sur la mise au point d'un outil d'évaluation au niveau national – *Compétences en matière de commerce et de diversification économique* (résultats 1, 2 et 9). Cet outil a été utilisé en Ukraine pour évaluer dans quelle mesure l'environnement est favorable aux secteurs de la métallurgie et du tourisme. Des analyses sur l'administration du travail et le droit du travail sont venues enrichir un nouveau guide sur le droit du travail pour les petites et moyennes entreprises (résultat 11). Les activités relatives aux emplois verts couvrent plusieurs résultats et ont permis d'obtenir les résultats indiqués au titre des résultats attendus dans les domaines suivants: promotion de l'emploi, développement des compétences, travail décent dans les secteurs de l'économie et intégration du travail décent. En Inde, par exemple, le BIT a encouragé l'application des principes relatifs aux emplois verts dans le cadre de l'élaboration de plans d'action au niveau de l'Etat sur le changement climatique (résultat 1).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

154. Les résultats indiqués au titre de ce résultat ont été obtenus grâce à de grands projets du BIT concernant le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et chez les jeunes, axés sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Par exemple, depuis la fin de 2009, quelque 60 000 femmes chefs d'entreprise ont bénéficié des projets de développement de l'entrepreneuriat féminin du BIT, ce qui leur a permis de quadrupler leurs ventes et d'augmenter leurs bénéfices de 50 pour cent. Au Ghana, deux tiers des bénéficiaires des mesures prises avec l'appui du BIT en faveur du développement de l'économie locale ont été des femmes. Le Bureau a également entrepris d'évaluer dans quelle mesure l'environnement est propice aux femmes chefs d'entreprise dans un certain nombre d'Etats Membres. En ce qui concerne la non-discrimination, une méthode de formation a été

testée avec succès à Hanoi en partenariat avec la chambre de commerce et d'industrie vietnamienne pour aider des usines à gérer l'embauche de personnes handicapées et prévenir le VIH/sida.

Renforcement des capacités des mandants

155. Les outils pour un environnement propice au développement d'entreprises durables mis au point par le Bureau ont conféré une plus grande valeur à l'aide apportée par le BIT aux pays ayant entrepris une réforme de leur politique ou de leur législation pour créer un environnement plus favorable aux entreprises. D'une manière générale, les évaluations réalisées au moyen de ces outils ont été menées parallèlement à des activités de renforcement des capacités organisées à l'intention des membres du personnel des institutions concernées, souvent des organisations d'employeurs. Cela a contribué de façon fondamentale à des débats d'orientation ou à des réformes au niveau national, ainsi qu'en témoignent les résultats obtenus en Mongolie, dans le territoire palestinien occupé et au Swaziland. Des activités similaires ont été entreprises pour soutenir les syndicats en Indonésie et à la Barbade. Le programme SCORE et la méthodologie SIMAPRO ont servi de base aux activités menées par le BIT pour aider les pays à imposer le respect de pratiques socialement responsables sur le lieu de travail. En Indonésie, par exemple, les activités de renforcement des capacités organisées par le BIT à l'intention des fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emigration ont permis au ministère de mettre en place, au niveau de l'entreprise, un programme sur les pratiques responsables sur le lieu travail dans le cadre de ces centres de formation régionaux dans cinq provinces et d'atteindre 50 petites et moyennes entreprises (PME). Des émissions de radio, auxquelles ont participé des propriétaires de PME, des travailleurs et des fonctionnaires du ministère, ont été diffusées pour faire mieux connaître les pratiques responsables sur le lieu de travail, touchant quelque 4 millions de personnes. Le service d'assistance de l'OIT aux entreprises et une série de Webinaires proposés à des entreprises et aux mandants sur les normes internationales du travail et la Déclaration sur les entreprises multinationales ont permis de mettre en place des mécanismes novateurs pour les sensibiliser et renforcer leurs capacités. Au cours de la période biennale, le service d'assistance a fourni des conseils techniques d'experts à plus de 400 utilisateurs qui souhaitaient être informés sur l'application des normes internationales du travail et des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

156. Le Bureau, en coopération avec le Centre de Turin, a modifié les outils existants pour le renforcement des capacités (environnement favorable et lieux de travail responsables) pour tenir compte de la résolution concernant la promotion des entreprises durables adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2007; ces outils ont été très largement utilisés. Dans le cadre de l'Université d'été sur le développement des entreprises durables organisée par le Centre de Turin, le BIT a offert un large choix de cours aux participants pendant deux semaines. Cette approche s'est avérée être un moyen efficace et d'un bon rapport coût-efficacité pour renforcer les capacités des mandants en ce qui concerne des questions étroitement liées.

157. La formation dispensée dans le cadre du Centre de Turin a également permis de renforcer les capacités des mandants concernant les meilleures politiques à appliquer en faveur des emplois verts. Dans un certain nombre de pays, comme le Kenya, Maurice, Sri Lanka et d'autres, cette formation a été suivie de démonstrations pratiques sur la promotion de l'entrepreneuriat vert chez les jeunes, l'écologisation des entreprises et le développement des chaînes de valeur. Des outils d'analyse ont été mis au point et publiés pour aider les pays à évaluer les emplois verts existants et potentiels à l'aide de modèles d'entrées – sorties et d'enquêtes réalisées auprès des entreprises. Des outils complémentaires ont été utilisés pour recueillir et examiner des données; ces données, qui permettaient d'anticiper les besoins de compétences nouvelles pour les emplois verts dans 21 pays, ont été publiées dans le document intitulé: *Skills for green jobs: A global view.*

Enseignements et perspectives

158. Sur la base des enseignements tirés et des orientations données par le Conseil d'administration au cours de sa discussion sur le suivi de la résolution concernant les entreprises durables adoptée par la Conférence en 2007, les orientations stratégiques pour 2012-13 et les années suivantes sont résumées ci-après:

- Une évaluation générique au niveau national des 17 conditions nécessaires pour créer un environnement favorable, au sens de la résolution adoptée par la Conférence en 2007, est une première étape utile. Toutefois, il est souvent nécessaire de mettre l'accent sur des conditions ou des aspects particuliers de l'environnement favorable. Des demandes ont été faites à l'effet d'appliquer la méthodologie à des régions, secteurs ou types d'entreprises spécifiques (informelles, PME, coopératives, etc.) et de centrer l'attention sur des conditions favorables particulières. Le Bureau adaptera la méthode d'évaluation en conséquence.
- Des modalités d'intervention intégrées, axées sur l'élaboration de politiques et à plusieurs niveaux portant sur différents aspects des entreprises durables sont plus efficaces et permettent de réaliser des économies d'échelle. A l'avenir, les projets de coopération technique seront conçus en gardant cela à l'esprit.
- L'OIT doit pouvoir démontrer les effets à terme des mesures prises dans des domaines clés de l'Agenda du travail décent. Une évaluation plus rigoureuse de l'action menée par le BIT concernant la création d'emplois, la qualité de l'emploi et la réduction de la pauvreté est donc en cours comme dans le cadre du Programme de développement de l'emploi pour les jeunes en Afrique de l'Est.
- Le Bureau s'efforce de mieux tenir compte des questions sociales et environnementales dans les produits de promotion de l'esprit d'entreprise. Jusqu'à présent, les premiers modules sur le développement durable, l'écologisation des entreprises et les possibilités offertes en matière d'éco-activité ont été intégrés dans les programmes KAB et GERME. La mise à jour complète de ces produits est une priorité future.
- Les emplois verts deviennent un élément clé du processus d'élaboration des politiques. Un nombre croissant de pays sont en train de réorienter leurs stratégies de développement dans le but de promouvoir la croissance durable et l'inclusion sociale. L'action consistera principalement à inciter les mandants à formuler des politiques tout en mettant au point des indications sur la marche à suivre dans le cadre de programmes novateurs.

Objectif stratégique

Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

159. La crise économique et financière s'étant aggravée pendant l'exercice biennal, la protection sociale est restée au premier rang des priorités mondiales et nationales comme moyen de réduire certains des effets négatifs de la crise en procurant un revenu de remplacement et des prestations en nature, ou en répondant aux impératifs d'un développement inclusif. On s'est accordé de plus en plus à reconnaître la nécessité d'établir des niveaux minima de sécurité sociale grâce à l'instauration de socles de protection sociale, comme en témoignent la résolution et les conclusions adoptées en 2011 par la Conférence internationale du Travail à l'issue de la discussion récurrente sur la protection sociale. La politique de l'OIT relative au socle de protection sociale est par ailleurs pleinement prise en compte dans le document d'information sur la protection sociale publié en novembre 2011 par le Groupe des Nations Unies pour le développement de la région Asie-Pacifique. Ce document, qui intègre d'importantes contributions du BIT, avait pour objectif de fournir des orientations stratégiques cohérentes aux équipes de pays des Nations Unies, en particulier pour la préparation des PNUAD et la programmation par pays des Nations Unies. Les conseils sur l'élaboration de politiques, les analyses de la situation et le soutien apporté aux mandants ont permis à plusieurs Etats Membres d'élargir leur couverture sociale.

160. La Conférence internationale du Travail a ouvert de nouvelles voies pendant l'exercice biennal en adoptant deux nouveaux instruments. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, est ainsi le premier instrument international dans le domaine des droits de l'homme portant expressément sur le VIH et le sida. Avec le Plan d'action mondial qui l'accompagne, cette recommandation offre une nouvelle occasion d'intensifier la coopération avec les mandants dans le domaine des politiques de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu travail. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 201 correspondante, qui ont pour objectif de garantir aux travailleurs domestiques la jouissance des mêmes droits fondamentaux que ceux dont jouissent les autres travailleurs, font entrer dans le champ d'action de l'Agenda du travail décent une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse relevant pour l'essentiel du secteur informel.

161. Le suivi du Pacte mondial pour l'emploi en Bulgarie, en El Salvador, en Indonésie et en Jordanie a donné des possibilités concrètes de mettre en pratique des approches politiques cohérentes pour la mise en œuvre de stratégies de protection sociale ayant pour double objectif la promotion de l'emploi et celle des normes internationales du travail grâce à un meilleur dialogue social. Pour appuyer ce suivi, le BIT a établi des directives sur l'élaboration des législations nationales régissant le travail domestique et tiré les enseignements sur le rôle que joue le dialogue social dans la promotion de réformes durables de la sécurité sociale en période de crise économique. Le Bureau a aussi constitué un dossier d'information sur la protection de la maternité, qui recouvre tout un ensemble de domaines et offre aux mandants un outil exhaustif pouvant les aider à étendre la protection de la maternité.

162. L'accès à une base de connaissances fiable demeure un élément essentiel pour l'élaboration de politiques efficaces et la fourniture de services consultatifs techniques. Si la production de données exactes demeure encore difficile dans la plupart des pays, un grand nombre d'entre eux ont pu améliorer leur capacité de collecte et de production de données grâce au soutien du BIT. Le Bureau a ainsi pu accroître sa base de données sur les salaires et la sécurité sociale et sa base de connaissances sur le travail domestique, les conditions de travail équitables, les répercussions de la crise financière sur les migrations de main-d'œuvre et les effets du VIH dans l'économie formelle et informelle. Des travaux sont également en cours pour recueillir des informations sur des indicateurs clés en matière de sécurité et de santé au travail. Ces progrès ont permis de mettre au point des produits plus performants sur lesquels ont pu s'appuyer les auteurs du *Rapport mondial sur la sécurité sociale 2010-11* et du *Rapport mondial sur les salaires 2010-11*.

Résultat 4:

Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes

Ressources pour le résultat 4 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
37 272 104	12 600 000	s. o.*	49 872 104	36 478 794	9 269 580	4 893 070	50 641 444

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

163. La Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous a continué à orienter les activités du Bureau pendant l'exercice biennal. Les travaux sur l'élaboration de politiques se sont intensifiés avec l'adoption à la Conférence internationale du Travail en juin 2011 de la résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale). La Conférence a demandé par ailleurs l'«élaboration d'une recommandation autonome sur le socle de protection sociale».

164. Dans le domaine du développement des connaissances (indicateur 4.1), le volume des données comparables au plan international sur la couverture, les dépenses et les performances des systèmes de sécurité sociale a augmenté dans 20 pays. Ces informations, accessibles sur la base de données sur la sécurité sociale du BIT (SSI), couvrent désormais plus de 80 pays et plus de 2 000 systèmes.

165. La stratégie du Bureau en matière de développement des connaissances s'est focalisée sur le renforcement de la capacité des Etats à recueillir et à produire des données d'excellente qualité, comparables au plan international (par exemple au Cameroun, au Costa Rica, en Grèce, au Koweït et au Togo). Le BIT a pu ainsi puiser, dans la base de connaissances ainsi élargie, des informations qui lui ont été utiles pour formuler tout un ensemble de conseils et élaborer toute une gamme de produits, parmi lesquels le *Rapport mondial sur la sécurité sociale 2010-11: Donner une couverture sociale en période de crise et au-delà*; des conseils aux mandants sur l'élaboration de stratégies nationales en matière de protection

sociale (Togo) et de réformes de la sécurité sociale (Grèce); les contributions de l'OIT aux réunions du G20; le rapport du Groupe consultatif mondial sur le socle de protection sociale (rapport Bachelet); et le rapport présenté lors de la 100e session de la Conférence internationale du Travail pour la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale).

166. Dans les domaines de l'élaboration des politiques et de la réforme de la sécurité sociale (indicateurs 4.2 et 4.3, respectivement), dix Etats Membres ont adopté des politiques visant à étendre la couverture sociale, soit trois fois plus que la cible fixée pour l'exercice biennal. Parmi ces pays figurent le Burundi, le Cambodge, le Mozambique et le Timor-Leste, où l'aide du BIT est venue renforcer les mesures prises par les Etats Membres pour inclure la protection sociale dans leurs stratégies de développement social nationales et mettre en œuvre des stratégies d'extension de la sécurité sociale. De nouveaux systèmes de sécurité sociale ont été institués au Togo et au Népal. De plus, dix Etats Membres ont entrepris, avec l'aide du BIT, des réformes de leur sécurité sociale (soit un nombre légèrement supérieur à la cible fixée pour l'exercice biennal).

167. La qualité de ces résultats est la conséquence directe de la stratégie du Bureau, centrée sur la définition d'un ensemble possible de garanties élémentaires de sécurité sociale – le socle de protection sociale – soutenu par un nouvel instrument de protection sociale. La mise en œuvre de la stratégie s'est appuyée sur des outils plus performants mis au point par le BIT pour évaluer rapidement les garanties du socle de protection sociale national, sur une large diffusion des connaissances qui ont servi de base à la prestation de conseils au niveau national et sur des outils destinés à renforcer la capacité des mandants en matière de stratégie d'extension de la sécurité sociale.

168. Le résultat, tel qu'exposé dans la stratégie et les trois indicateurs, n'est pas loin des cibles et de la situation à atteindre d'ici à 2015 comme indiqué dans le cadre stratégique pour 2010-2015. Pour que la situation visée soit atteinte, il faut que l'accès aux prestations de sécurité sociale soit amélioré dans au moins neuf Etats Membres, que le cadre juridique, la gestion et la gouvernance des systèmes de sécurité sociale soient renforcés dans plus de 20 Etats Membres et que l'on dispose de données ou d'estimations fiables sur la sécurité sociale pour 75 pour cent de l'ensemble des Etats Membres. Tenant compte de la forte détermination dont

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat						
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
4.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale	20 Etats Membres, dont 5 en Afrique et 2 dans chaque autre région	**20 Etats Membres**	Bénin, Cameroun, Cap-Vert, Ghana, Togo	Costa Rica, El Salvador, Equateur, Uruguay	Bahreïn, Koweït, Oman	Mongolie, Vanuatu	Espagne, Estonie, Lettonie, Roumanie, Fédération de Russie, Slovénie
4.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus	3 Etats Membres	**10 Etats Membres**	Burundi, Mozambique, Togo	Argentine, Haïti		Cambodge, Chine, Inde, Népal, Timor-Leste	
4.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail	8 Etats Membres	**10 Etats Membres**	Cameroun	Argentine, Costa Rica, Dominique, Grenade, Trinité-et-Tobago, Uruguay	Koweït	Malaisie	Grèce

font preuve de nombreux Etats Membres pour élargir leurs systèmes de protection sociale en s'appuyant sur les enseignements tirés de la crise, le Bureau a relevé les cibles fixées pour 2012-13 de trois à neuf Etats Membres pour l'indicateur 4.2.

Liens avec d'autres résultats

169. La crise économique mondiale a conduit les mandants à faire de plus en plus appel au BIT en vue d'obtenir des services complets. En appliquant des méthodes de travail plus coopératives, le Bureau a intensifié ses efforts pour fournir des services intégrés et de qualité, couvrant de multiples domaines de l'Agenda du travail décent. Des conseils sur l'élaboration de politiques en matière d'emploi et de protection sociale ont été dispensés dans le cadre du suivi du Pacte mondial pour l'emploi, notamment à la Bulgarie, à El Salvador, à l'Indonésie, à la Jordanie et à Haïti pour répondre à la catastrophe qui a frappé ce pays. L'un des projets qui méritent d'être cités en exemple est un projet couvrant trois pays (le Burkina Faso, le Cambodge et le Honduras) dans le cadre duquel le Bureau, en collaboration avec la Commission européenne, concourt à l'élaboration de stratégies nationales cohérentes en matière d'emploi et de protection sociale pour créer des emplois décents en plus grand nombre tout en assurant une protection sociale durable (résultats 1 et 19). Les activités recouvraient un ensemble de résultats et ont abouti à:

- l'élaboration d'un outil de protection maternelle pour permettre l'accès à des soins maternels de meilleure qualité, intégrant des concepts relevant de la protection sociale en matière de santé (résultat 5);
- l'élaboration d'un matériel pédagogique sur la convention (nº 188) sur le travail dans la pêche, 2007, qui contient un élément relatif à la sécurité sociale (résultat 13);
- la production de données d'analyse sur le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de réformes durables des systèmes de sécurité sociale afin d'éclairer les procédures décisionnelles au plan national (résultat 12).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

170. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination a continué à occuper une place prépondérante dans les conseils techniques dispensés par le BIT pour la mise en œuvre des politiques d'extension de la couverture sociale et de celles qui ont trait au socle de protection sociale. L'objectif de ces politiques était d'étendre la couverture sociale aux populations exclues, en priorité aux femmes et aux personnes les plus vulnérables (Cambodge, Inde, Mozambique, Népal et Togo). Les efforts déployés par le Bureau pour améliorer la base de données statistiques sur la sécurité sociale ont été centrés sur la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe.

171. Ces thèmes ont trouvé un écho dans la résolution adoptée par la Conférence concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale). Cette résolution met l'accent sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes considérée comme l'un des principes essentiels sous-tendant les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale. Ce texte appelle en outre les gouvernements des Etats Membres à veiller à ce que les besoins des femmes et des hommes soient pris en compte lors de l'élaboration des politiques en matière de sécurité sociale.

Renforcement des capacités des mandants

172. Elargir l'éventail des produits visant au renforcement des capacités et en améliorer la qualité en vue de servir le plus grand nombre possible de mandants sont restés une préoccupation majeure. Dans l'accomplissement de cette tâche, le BIT a bénéficié de l'étroite collaboration du Centre de Turin, notamment à l'occasion de la première académie d'été sur la sécurité sociale organisée en septembre 2011 qui a rencontré un franc succès. De nouvelles activités pédagogiques ont été organisées, sur la base d'un partage Sud-Sud des données d'expérience nationales concernant la mise en œuvre et l'impact des éléments du socle de protection sociale.

173. Pour accroître la portée de son action en Afrique, le BIT a lancé conjointement avec l'Université de Maurice un programme de maîtrise en financement des systèmes de protection sociale destinés aux cadres qui, dans sa première année, a permis la formation de 32 fonctionnaires originaires de huit pays africains (d'institutions de sécurité sociale, de ministères ou d'organisations d'employeurs). La capacité des mandants tripartites a par ailleurs été améliorée dans le cadre du programme

de formation destiné aux gestionnaires de systèmes de sécurité sociale dont ont bénéficié 118 fonctionnaires, employeurs et travailleurs originaires de 22 Etats Membres africains. Des cours sur la sécurité sociale destinés aux cadres dirigeants ont également été dispensés à la Barbade, au Cap-Vert, au Costa Rica, en Guinée-Bissau, en Haïti, au Kirghizistan, au Maroc, au Mozambique, au Tadjikistan et en République-Unie de Tanzanie, ciblant plus de 300 participants appartenant à des organismes publics, des syndicats ou des organisations d'employeurs. Dans les pays ciblés, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été systématiquement associées aux activités relatives à l'élaboration des politiques et à la réforme des systèmes de sécurité sociale qui se sont souvent accompagnées d'activités de renforcement des capacités destinées aux partenaires sociaux, notamment des cours spécialement conçus à l'intention des partenaires sociaux dispensés au Centre de Turin ou dans les régions.

174. Etant donné le très grand nombre de personnes concernées et l'étendue des questions et des besoins auxquels il faut répondre, ce travail demande un engagement à long terme qui nécessite d'être poursuivi pendant plusieurs périodes biennales. Par conséquent, le renforcement des capacités a été et demeurera un élément central de la stratégie pour le résultat 4.

Enseignements et perspectives

175. L'évaluation indépendante de la *stratégie de l'OIT pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale pendant la période de 2005-2009*, qui a fait l'objet d'une discussion lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2010, a permis de constater que le Bureau devrait faire davantage d'efforts pour intégrer l'analyse du marché du travail dans ses activités relatives à la sécurité sociale, et rassembler des informations sur les cas exemplaires dans lesquels l'emploi et donc l'autonomisation, la croissance économique et la protection sociale ont favorisé un développement économique stable allié à une extension de la protection sociale de base. Ces préoccupations sont prises en compte dans le cadre du projet couvrant trois pays – le Burkina Faso, le Cambodge et le Honduras – qui vise à traduire les synergies bien connues sur le plan théorique entre emploi et sécurité sociale dans des recommandations politiques pouvant être mises en pratique. Le Bureau a également publié conjointement avec le PNUD un rapport où sont présentées en détail des expériences de mise en place réussie d'un socle de protection sociale dans 18 pays et qui montre que la protection sociale est tout autant une nécessité sociale qu'un investissement dans le développement économique.

176. L'instauration d'une collaboration au niveau national avec d'autres organisations internationales, comme le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale, ainsi que d'autres agences des Nations Unies, s'est révélée difficile. Quand elle a bien fonctionné, cette collaboration a permis de fournir des orientations cohérentes et globales aux Etats Membres et elle a débouché sur l'adoption de stratégies nationales visant à étendre la couverture de sécurité sociale. Engager des actions concertées avec des organisations internationales demande parfois des efforts très importants en termes de plaidoyer et de renforcement des capacités pour surmonter les obstacles qui naissent des différences de cultures institutionnelles; c'est dans les pays où l'OIT a une présence permanente que ces actions ont été les plus fructueuses. Ainsi, l'OIT a travaillé avec le FMI pour mettre au point une procédure permettant d'identifier les carences du socle de protection sociale, d'évaluer le financement nécessaire pour y remédier et de déterminer les ressources éventuellement disponibles pour prendre les mesures nécessaires.

177. Au cours de ces dernières années (et même en temps de crise), le rôle crucial joué par la sécurité sociale dans le développement économique et social a été largement reconnu. Toutefois, en raison de restrictions fiscales et budgétaires, certains pays réduisent leurs dépenses de sécurité sociale. La difficulté consiste donc à veiller à ce que cela ne devienne pas un phénomène systémique tout en soutenant l'élan impulsé et les engagements stratégiques pris par les Etats Membres en vue d'étendre la sécurité sociale. Il sera nécessaire d'intensifier les activités de plaidoyer et d'appuyer les Etats Membres dans ce domaine.

178. Pour répondre à ces défis le Bureau élaborera, en 2012-13, une stratégie de coopération technique pour le prochain exercice biennal. Celle-ci couvrira les services consultatifs en matière de sécurité sociale, conformément

aux orientations données par le Conseil d'administration en novembre 2011. Des mesures concrètes seront également mises au point pour assurer une meilleure cohérence des interventions du BIT en tenant compte des enseignements tirés dans le cadre d'un projet conjoint en cours sur l'élaboration de politiques de l'emploi et de la protection sociale au Burkina Faso, au Cambodge et au Honduras.

179. Etant donné la très grande diversité des conseils techniques sollicités par les mandants pour mettre en œuvre et renforcer les systèmes nationaux de sécurité sociale, le BIT doit nouer des partenariats avec des institutions qui viennent compléter ses compétences, ce qui permet d'accroître le soutien apporté aux mandants. Dans un premier temps, un protocole d'accord sera signé avec l'Association internationale de la sécurité sociale afin d'élargir la portée des activités proposées à ses adhérents. En faisant fond sur la stratégie de renforcement des capacités, le BIT s'efforcera de nouer d'autres partenariats avec des établissements d'enseignement en Asie et en Amérique latine, voire dans la région des Etats arabes.

Résultat 5:

Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables

Ressources pour le résultat 5 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
16 732 045	3 100 000	s. o.*	19 832 045	16 375 915	2 340 336	903 309	19 619 560

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

180. La stratégie de résultat a consisté à élargir substantiellement la base de connaissances sur les tendances et les mesures pour faire évoluer la politique nationale vers des conditions de travail meilleures et plus équitables. Elle a été complétée par des activités de sensibilisation et de formation destinées à renforcer les capacités des mandants nationaux, et à leur donner la confiance nécessaire, pour engager et mener à bien des réformes dans ce domaine.

181. En ce qui concerne les conditions générales de travail, six Etats Membres (soit un de plus que le nombre cible) ont adopté des politiques ou mis en œuvre des stratégies propres à améliorer les conditions de travail (indicateur 5.1). A cet égard, on peut citer le Costa Rica, le Liban et le Paraguay, pays dans lesquels des progrès notables ont été enregistrés dans le secteur du travail domestique.

182. Le Bureau a fourni une assistance à ces pays en s'appuyant sur le travail accompli au niveau mondial, à savoir:
- le développement d'une base de connaissances solide sur la réglementation du travail domestique et la protection des travailleurs domestiques;
- l'élaboration d'une série de notes d'information et d'autres produits comme des estimations mondiales et régionales concernant la population des travailleurs domestiques; et
- le lancement d'une campagne mondiale d'information dans le cadre de divers forums et par différents moyens de communication.

183. Ces activités ont abouti, en juin 2011, à l'adoption par la Conférence internationale du Travail des premières normes jamais établies et convenues au niveau international sur les travailleurs domestiques – la convention (n° 189)

concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation nº 201 qui l'accompagne.

184. Pour ce qui est des questions salariales (indicateur 5.2), le BIT a publié le *Rapport mondial sur les salaires 2010-11*, fondé sur une nouvelle base de données sur les salaires dans le monde. Cette base de données a fait du BIT le centre mondial d'échange d'informations en matière de statistiques salariales et a constitué l'assise empirique qui permettra de faire progresser les travaux de l'Organisation en la matière. Ces données ont servi de point de départ aux réformes entreprises en matière de salaires minima en Chine et en Mongolie, ainsi qu'à la politique salariale adoptée aux Philippines (cible atteinte à 100 pour cent).

185. En outre, dans plusieurs autres Etats Membres, notamment le Cap-Vert, le Chili, le Costa Rica, l'Egypte et l'Uruguay, les progrès notables accomplis préparent le terrain en vue des futurs résultats de 2012-13 et au-delà. La stratégie est donc bien en place pour parvenir, conformément au cadre stratégique pour 2010-2015, à la situation qu'il est prévu d'atteindre d'ici à 2015 dans laquelle les mandants d'environ 20 Etats Membres doivent s'être dotés de politiques de protection des travailleurs qui débouchent sur de meilleures conditions de travail et/ou une plus grande équité dans ce domaine entre les femmes et les hommes.

Liens avec d'autres résultats

186. Le Bureau a mis au point des directives concernant les législations nationales du travail applicables aux travailleurs domestiques dans le cadre du suivi de la nouvelle convention nº 189, en lien étroit avec les travaux portant sur le dialogue social et les relations professionnelles (résultat 12). En raison de leur nature transversale, les questions relatives au travail domestique ont fait l'objet d'actions communes visant à promouvoir les normes internationales du travail aux Philippines (résultat 18) et s'inscrivent aussi dans les réalisations enregistrées au titre d'autres résultats. Il s'agit notamment des résultats concernant l'égalité entre hommes et femmes et la sécurité sociale en Inde (résultat 4) et les migrations et la traite des personnes en Indonésie (résultat 7). Enfin, un partenariat lié à des approches sectorielles (résultat 13) s'est révélé crucial pour pouvoir adapter les méthodes du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) aux besoins du secteur de la santé en République-Unie de Tanzanie et a abouti à la mise en œuvre du programme HealthWISE dans ce pays.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

187. La convention nº 189 et la recommandation nº 201 qui l'accompagne traitent une série de questions liées à l'égalité entre les sexes, qu'il s'agisse des conditions de travail, du respect de la vie privée ou de la sécurité sociale. Le nouveau dossier d'information sur la protection de la maternité a été utilisé dans plusieurs pays pour renforcer, dans ce domaine, la capacité des mandants de l'OIT sur le lieu de travail. En République-Unie de Tanzanie, une stratégie conjuguant campagne de sensibilisation et formation en matière de protection de la maternité a permis de renforcer la capacité des trois groupes de mandants. Au Cambodge, en

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/Pacifique	Europe/Asie centrale
5.1. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des conditions de travail meilleures ou plus équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables	5 Etats Membres	**6 Etats Membres**	République-Unie de Tanzanie	Brésil, Costa Rica, République dominicaine, Paraguay	Liban		
5.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines	3 Etats Membres	**3 Etats Membres**				Chine, Mongolie, Philippines	

Chine, aux Philippines et en Zambie, l'adaptation du dossier d'information aux conditions nationales et sa diffusion contribuent par ailleurs à étendre la protection de la maternité et, par voie de conséquence, à améliorer la santé maternelle et infantile ainsi qu'à promouvoir l'autonomisation des femmes au sein des groupes de population les plus vulnérables. A l'appui de ces activités, le dossier d'information a été largement utilisé dans le cadre de la formation sur l'égalité entre hommes et femmes (Académie Genre) dispensée par le Centre de Turin.

Renforcement des capacités des mandants

188. En réponse à la demande toujours plus forte des mandants, le BIT a fourni des conseils techniques à des pays du monde entier tant sur les aspects institutionnels de la fixation de salaires minima que sur les critères économiques à appliquer pour en déterminer les niveaux. Des cours mondiaux de formation concernant la formulation de politiques salariales efficaces ont été par ailleurs menés en collaboration avec le Centre de Turin tandis que des cours régionaux ont été organisés aussi bien à Turin que sur le terrain, en Afrique du Sud par exemple. Ces cours, auxquels s'ajoutent les journées d'études sur les politiques salariales qui fournissent sur demande une formation personnalisée à l'échelon national, ont contribué à renforcer la capacité des mandants de l'OIT de fixer les salaires, notamment les salaires minima. Ils ont également contribué aux efforts déployés pour constituer un réseau mondial de spécialistes des questions salariales.

189. Dans le domaine du travail domestique, le Bureau a soutenu, par des conseils pratiques et un renforcement des capacités des autorités gouvernementales, les réformes qui ont été engagées, au Brésil et au Paraguay, sur le plan des politiques et des institutions. Il a par ailleurs fourni une assistance technique dans le cadre d'initiatives syndicales nationales en faveur de l'organisation des travailleurs domestiques et du renforcement de la capacité des syndicats de répondre aux besoins de ces travailleurs au Costa Rica, en République dominicaine et au Liban.

190. Une série de travaux destinés à aider les pays à trouver des remèdes efficaces à la crise ont débouché sur des activités d'assistance technique, notamment un atelier technique tripartite, en vue du renforcement de la capacité des mandants de mettre au point et d'exécuter des programmes de partage du travail efficaces. Des actions menées en rapport avec le dossier d'information sur la protection de la maternité ont par ailleurs favorisé les échanges d'idées entre les régions, comme la session spéciale consacrée à la politique salariale, qui s'est tenue pendant la Réunion régionale des Amériques à Santiago, au cours de laquelle un éminent spécialiste des questions salariales de Chine a fait part des expériences de son pays en matière de salaires. Enfin, une Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail qui a eu lieu en 2011 – la première discussion générale au niveau international sur les questions relatives à la durée du travail en presque vingt ans – a donné lieu à un ensemble de conclusions, figurant dans un rapport intitulé *Le temps de travail au XXI[e] siècle*, qui orientera les travaux futurs de l'OIT dans ce domaine au cours des années à venir.

Enseignements et perspectives

191. Le principal enseignement à retenir est que la stratégie a pu être effectivement mise en œuvre parce que le travail du BIT a porté simultanément sur trois volets – une base de connaissances solide, des partenariats et des activités de sensibilisation/de renforcement des capacités –, chacun d'entre eux contribuant à la progression des deux autres. Il sera tenu compte de cet enseignement dans la mise en œuvre de la stratégie pour 2012-13.

192. Une base de connaissances solide sur le plan empirique peut faire toute la différence lorsqu'il s'agit de recenser les tendances récentes et les politiques efficaces ou encore de renforcer les capacités des mandants. Cette base de connaissances vient non seulement étayer les produits de la recherche et de l'analyse et contribuer à l'élaboration de politiques qui fonctionnent, mais aussi renforcer, aux yeux des mandants, la crédibilité des conseils dispensés par le Bureau sur le choix des politiques. Par exemple, les réformes sur la fixation des salaires peuvent être extrêmement controversées et exiger des études approfondies, comme des enquêtes sur les salaires, à l'appui des stratégies recommandées.

193. Il a été à nouveau démontré à quel point il est important de passer des accords de partenariat avec d'autres organismes des Nations

Unies, la Commission européenne et d'autres institutions européennes (comme la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales (ONG). Par exemple, le dossier d'information sur la protection de la maternité a été élaboré au niveau mondial sur la base d'une collaboration étroite avec le Centre de Turin, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et ONU-Femmes, dans le cadre de programmes communs des Nations Unies.

194. Le texte final de la convention nº 189 et de la recommandation nº 201 a été adopté avec un immense soutien tripartite. Les partenaires internationaux, notamment l'Organisation des Nations Unies et l'Union européenne, ont, eux aussi, largement exprimé leur appui à ces instruments qui ont été plébiscités grâce à une stratégie audacieuse de sensibilisation et de renforcement des capacités, reposant sur toute une gamme de produits d'information distribués par différents moyens. Les conclusions de travaux de recherche, des notes d'information et d'autres outils pratiques ont été diffusés sur le portail Web de l'OIT consacré au travail domestique, dans le cadre de consultations et de conférences organisées aux niveaux national et régional, par des courriels d'information et par le biais des services de conseil technique.

Résultat 6:

Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail

Ressources pour le résultat 6 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
35 120 894	3 100 000	s. o.*	38 220 894	34 373 370	5 039 859	557 481	39 970 710

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

195. Grâce au soutien apporté par le BIT, huit Etats Membres ont pu adopter des profils, programmes ou textes législatifs nationaux en matière de SST afin de promouvoir la sécurité et la santé au travail. Ce soutien a aussi permis à 13 Etats Membres d'établir ou de réactiver des institutions tripartites dans le domaine de la SST ou d'améliorer la capacité des autorités gouvernementales compétentes et/ou des partenaires sociaux à fournir de meilleurs services de SST au niveau national ou sectoriel ou sur le lieu de travail.

196. L'expérience a montré que les résultats ont été plus importants dans les pays qui avaient adopté une stratégie cohérente inspirée de la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et dont le but était d'introduire sur le lieu de travail une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé. Ces pays ont adopté une approche exhaustive et progressive pour l'élaboration d'une stratégie nationale de SST (depuis la conception d'un profil national de SST jusqu'à l'élaboration de politiques et de programmes), à laquelle tous les partenaires concernés étaient associés dès le départ. Cela a contribué à renforcer l'appropriation des projets par les pays, à favoriser la coopération interinstitutions et à faciliter l'introduction de pratiques et politiques améliorées de SST sur le lieu de travail.

197. Parmi les réalisations importantes observées dans ces domaines, on peut citer:

- l'adoption de nouvelles lois ou réglementations en matière de SST (Albanie, Kazakhstan, Thaïlande) ou de nouveaux profils ou programmes de SST (Chine, République démocratique populaire lao, République de Moldova, Viet Nam, Zambie);
- la création de conseils nationaux tripartites de SST (Albanie, Azerbaïdjan, République démocratique populaire lao, Mexique, Niger, Fédération de Russie, Thaïlande, Zambie);
- l'amélioration des services d'inspection en matière de SST, notamment en Azerbaïdjan et en République de Moldova, où le gouvernement se veut le fer de lance de la modernisation des services d'inspection et de la SST dans la région, et au Kazakhstan, où la mise en place d'un programme de formation et d'une nouvelle base de données sur les entreprises à haut risque a eu pour effet d'accroître l'efficacité des activités d'inspection du travail;
- l'introduction d'une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, notamment en Thaïlande, qui en a étendu la couverture aux petites et moyennes entreprises.

198. Au niveau mondial, la Déclaration d'Istanbul sur la sécurité et la santé au travail a été adoptée en 2011 à un sommet des ministres, organisé avant le XIXe Congrès mondial pour la sécurité et la santé au travail. Cette déclaration réitère les engagements de la Déclaration de Séoul de 2008, visant à promouvoir à l'échelle mondiale une culture de la prévention en matière de SST, à faire figurer en bonne place la sécurité et la santé au travail dans les agendas nationaux et régionaux, et à évaluer les progrès accomplis. Un nouveau réseau mondial de SST, dont l'OIT fait partie, a également été créé pendant le Congrès mondial. Il devrait renforcer les synergies entre les engagements pris au plan international et les efforts déployés au plan national.

199. Les résultats indiqués ci-dessus vont largement aider à parvenir à l'objectif à atteindre d'ici à 2015, tel qu'énoncé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, et selon lequel au moins 30 Etats Membres doivent avoir adopté des profils, des programmes ou des politiques nationaux en matière de SST et/ou avoir commencé à appliquer des mesures fondées sur les programmes d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Liens avec d'autres résultats

200. Les travaux recoupant la SST et des secteurs économiques spécifiques ont conduit à élaborer des matériels de formation en matière de SST dans le domaine de la construction et induit des travaux préliminaires dans des domaines encore inexplorés, notamment les aspects SST des emplois verts et la gestion des déchets électroniques (résultat 13). Les contributions analytiques sur la sécurité sociale ont été prises en compte lors de la conception d'une étude sur l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (résultat 4).

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
6.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec le soutien de l'OIT, adoptent des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	10 Etats Membres, de toutes les régions	**8 Etats Membres dans 3 régions**	Zambie			Chine, République démocratique populaire lao, Thaïlande, Viet Nam	Albanie, Kazakhstan, République de Moldova
6.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	10 Etats Membres, de toutes les régions	**13 Etats Membres dans 4 régions**	Bénin, Maurice, Niger, Zambie	Barbade, Mexique		République démocratique populaire lao, Thaïlande	Albanie, Azerbaïdjan, Kazakhstan, République de Moldova, Fédération de Russie

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

201. Les préoccupations en matière d'égalité ont été abordées dans de nouveaux documents sur l'évaluation des risques et dans l'édition révisée (2011) du programme interactif de formation «Traiter les facteurs psychosociaux par la promotion de la santé sur le lieu de travail» (dénommé SOLVE), qui est conçu pour intégrer la promotion de la santé dans les politiques et mesures de SST adoptées au niveau de l'entreprise. Le programme SOLVE s'occupe des nouveaux risques liés au travail comme le stress et la violence physique et psychologique, qui présentent des dimensions sexospécifiques très diverses. Des directives pratiques et des recommandations visant à identifier et traiter des risques et des conditions spécifiques de SST selon le sexe seront disponibles au début de 2012.

Renforcement des capacités des mandants

202. L'OIT a soutenu les mesures prises au niveau national pour élaborer une approche cohérente de la SST, depuis le profil de pays à la politique et au programme, en fournissant des conseils techniques, les bonnes pratiques, des directives et une formation, notamment en République démocratique populaire lao, en République de Moldova, au Viet Nam et en Zambie. Dans certains cas, l'accent a été mis sur le renforcement de l'aptitude des pays à créer leurs propres capacités en matière de SST. Le Kazakhstan, par exemple, où l'OIT développe les capacités institutionnelles depuis plusieurs années, dispose désormais d'un vaste et solide réseau de formation des formateurs en gestion de SST et en évaluation des risques, qui est pleinement opérationnel. Au Mexique, l'OIT a aidé le ministère du Travail à mettre au point un module sur la SST dans les mines de charbon souterraines, dans le cadre de son programme d'enseignement à distance à l'intention des mandants.

203. Le Bureau a aussi aidé des organisations de travailleurs et d'employeurs à introduire ou institutionnaliser une formation en matière de SST dans le cadre des services aux membres. Cela a été le cas notamment des confédérations syndicales du Bénin et du Niger, qui ont, chacune, institué des cours de formation complets à l'intention de leurs membres et des comités de SST sur le lieu de travail. De même, la Confédération des employeurs de Moldova a fait de la formation à l'évaluation des risques l'élément essentiel des services qu'elle fournit à ses membres, et la Fédération des employeurs de Maurice utilise un «dossier d'information SST», publié avec le soutien du BIT, dans les cours de formation destinés à ses membres.

204. Au cours de la présente période biennale, des efforts ont été déployés pour assurer une plus grande synergie entre, d'une part, les composantes de développement des capacités des projets de coopération technique liés au résultat 6 et, d'autre part, les programmes de formation à la SST dirigés par le Centre de Turin, et ces efforts seront consolidés en 2012-13.

Enseignements et perspectives

205. Le BIT doit impérativement renforcer la base de connaissances sur la SST pour pouvoir donner aux mandants de l'OIT des orientations plus éclairées et leur apporter une assistance technique mieux fondée. Soucieux de mieux discerner les tendances et les grands problèmes émergents ou persistants, le Bureau commencera, en 2012-13, à recueillir et traiter des données statistiques et juridiques sur les principaux indicateurs de SST. Par ailleurs, des notes d'orientation et des notes d'information seront établies sur des thèmes choisis, par exemple la SST dans les petites et moyennes entreprises ou la SST pour les travailleurs migrants. A cette fin, et pour des raisons de coût-efficacité, le Bureau instaurera des partenariats avec les principaux centres nationaux et régionaux de collaboration en matière de SST. Ces partenariats s'inscriront également dans le cadre de la mise à jour de l'*Encyclopédie de sécurité et de santé au travail* du BIT. La prochaine édition sera entièrement électronique et servira de plate-forme interactive et de répertoire pour toute une série de ressources d'information sur la SST, produites aussi bien par le BIT que par des institutions spécialisées du monde entier.

206. Pour obtenir un impact réel au niveau national et sur le lieu de travail, une approche systématique de la SST, depuis les profils nationaux aux politiques et programmes en la matière, doit être encouragée en coopération avec toutes les parties prenantes concernées. Les diverses composantes du système de SST (inspection de SST, services de santé au travail ou assurance contre les accidents du travail) devraient être traitées progressivement,

et il faudrait que les parties prenantes aient les connaissances et compétences requises afin d'être toutes «sur la même longueur d'onde». Les outils mis au point et testés au cours du présent exercice biennal seront diffusés et utilisés à une plus grande échelle en 2012-13.

207. Les manifestations ou campagnes médiatisées à l'échelle planétaire, telles que le Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail ou la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, offrent des occasions uniques d'attirer l'attention des nations et de la communauté internationale sur les principales préoccupations en matière de SST et de mobiliser les efforts à l'échelon national et international. Pour accroître la portée et l'impact des activités, le Bureau s'appuiera plus activement sur le réseau susmentionné de centres nationaux et régionaux de collaboration en matière de SST.

208. Les pays à revenu intermédiaire sont souvent les plus intéressés par une approche intégrée de la SST et il semble que, dans ces pays, les conditions soient réunies pour obtenir des effets durables. Cela étant, les financements extrabudgétaires ne sont pas acquis d'avance dans ces pays qui ont besoin de stratégies de financement plus novatrices leur permettant de combiner les ressources du budget ordinaire et les contributions volontaires avec la coopération Sud-Sud. Cette dernière permettrait aux pays créateurs de tendances de transmettre plus facilement aux autres pays de la même région l'expertise et les connaissances qu'ils possèdent en matière de SST.

Résultat 7:

Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent

Ressources pour le résultat 7 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
12 152 246	7 700 000	s. o.*	19 852 246	11 893 594	13 722 528	2 792 034	28 408 156

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

209. Grâce à l'appui du BIT, 14 Etats Membres ont pu réformer leurs cadres juridique, politique ou institutionnel sur les migrations de main-d'œuvre, tels que mesurés au titre des indicateurs 7.1 et 7.2. Le progrès le plus significatif accompli avec cet appui a été le renforcement de la capacité institutionnelle à gérer les migrations de main-d'œuvre, notamment à l'aide de mécanismes renforcés de coordination interministérielle, comme au Brésil, en Equateur, en Géorgie et en Indonésie.

210. L'assistance prêtée aux autorités gouvernementales au niveau central a surtout contribué à renforcer les ministères du travail (Azerbaïdjan, Géorgie, Jordanie, République démocratique populaire lao, Pérou) et les services publics de l'emploi (Arménie). Au niveau local, l'aide apportée aux autorités et aux associations de migrants a conduit à la mise en place de centres de migration chargés de fournir des informations et un soutien aux éventuels travailleurs migrants et de prévoir des mécanismes propres à promouvoir la réinsertion économique et sociale des migrants de retour (Géorgie, Philippines, Sénégal).

211. Plusieurs pays ont adopté des politiques nationales en matière de migration ou des versions révisées des dispositions légales relatives aux migrations dans leurs législations du travail ou

leurs lois sur les migrations (Arménie, Brésil, Indonésie, Jordanie et Nigéria). Il est encore difficile, dans de nombreux pays, d'obtenir des données fiables sur les migrations de main-d'œuvre, encore que l'aide apportée par le BIT ait permis à certains d'entre eux de progresser dans ce domaine (Arménie, Brésil, Fédération de Russie).

212. En outre, les contributions techniques de l'OIT aux propositions concernant deux directives de l'UE sur les migrations de main-d'œuvre se sont traduites par un amendement adopté par le Parlement européen pour garantir l'application du principe d'égalité entre les travailleurs migrants de pays tiers et les travailleurs nationaux en ce qui concerne le versement des droits à pension en cas de déménagement dans un pays tiers.

213. D'une façon générale, la stratégie est en bonne voie pour concrétiser l'objectif à atteindre d'ici à 2015, tel que défini dans le cadre stratégique pour 2010-2015, et selon lequel au moins 25 Etats Membres doivent avoir mis en place des mesures pour protéger les travailleurs migrants et gérer les migrations de main-d'œuvre.

Liens avec d'autres résultats

214. La stratégie pour obtenir ce résultat consiste notamment à œuvrer en faveur du développement et de la reconnaissance des compétences, à promouvoir les coopératives et l'économie sociale ainsi que la protection sociale, et à lutter contre la traite de personnes et la discrimination dans l'emploi (résultats 2, 3, 4, 15 et 17). Cette approche intégrée trouve une illustration dans les initiatives soutenues par l'OIT dans la région du Grand Mékong, qui portent sur les liens entre la gestion des migrations de main-d'œuvre et la traite à des fins de travail forcé. On trouve aussi un exemple de cette approche intégrée dans le travail interrégional sur les pratiques de recrutement et la coopération syndicale, notamment vis-à-vis des migrants asiatiques qui travaillent dans les pays du Golfe. Des contributions analytiques sur les migrations de main-d'œuvre ont alimenté les travaux préparatoires qui ont conduit à l'adoption de la convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation n° 201 qui l'accompagne (résultat 5).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

215. Les politiques nationales élaborées au cours de l'exercice biennal avec l'assistance du BIT comprennent des dispositions spécifiques pour traiter les migrations de main-d'œuvre sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes. En Indonésie, par exemple, l'OIT a apporté

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
7.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques tenant compte des sexospécificités et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes	5 Etats Membres	**9 Etats Membres**	Nigéria	Brésil	Jordanie	Indonésie, République démocratique populaire lao	Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Fédération de Russie
7.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques et pratiques tenant compte des sexospécificités, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants	5 Etats Membres	**5 Etats Membres**	Sénégal	Etat plurinational de Bolivie, Equateur, Pérou		Philippines	

des contributions techniques au gouvernement et aux parties prenantes nationales pour l'élaboration du nouveau Plan national de développement à moyen terme (2010-2014). Le document final comporte plusieurs mesures d'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes pour traiter le problème de la discrimination fondée sur le sexe et répondre à la nécessité de protéger les travailleurs migrants les plus vulnérables, notamment les travailleurs domestiques, qui sont presque exclusivement de sexe féminin. L'OIT a également continué de promouvoir le droit à la non-discrimination et à l'égalité de traitement des travailleurs migrants dans le cadre des efforts déployés par la communauté internationale, conformément aux dispositions des conventions de l'OIT et du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, notamment par le biais de déclarations et publications conjointes du Groupe mondial sur la migration.

Renforcement des capacités des mandants

216. L'OIT a renforcé la capacité des mandants de gérer les migrations de main-d'œuvre, notamment par un dialogue sur les mesures à prendre et par une formation à l'intention des membres des organes gouvernementaux s'occupant des migrations; du personnel des ministères du travail, des agences d'emploi publiques et des bureaux travaillant à la collecte de données; et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il en a résulté une augmentation du nombre de politiques visant à protéger les travailleurs migrants et à améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre, qui ont été élaborées par voie de consultations tripartites et dans le cadre d'accords bilatéraux, notamment l'accord finalisé entre la France et la Géorgie.

217. Grâce à l'aide du BIT, la capacité des institutions gouvernementales de fournir, au niveau central et local, des services améliorés aux travailleurs migrants a été renforcée dans des domaines comme la formation préalable au départ, les campagnes nationales d'information et les services nationaux d'assistance téléphonique (Fédération de Russie), et par des mesures concrètes propres à promouvoir la réinsertion économique et sociale des migrants de retour. Aux Philippines, 300 migrants de retour, victimes d'abus et d'exploitation, ont bénéficié, dans le cadre de leur réinsertion socio-économique, d'une formation professionnelle et d'une aide financière, juridique et psychosociale. A noter également l'action en amont des syndicats dans les pays d'origine et de destination, dans le but de protéger et d'aider les travailleurs migrants dans les pays respectifs. Cette assistance a souvent pris la forme d'accords de coopération signés entre syndicats nationaux, notamment dans les pays du Caucase du Sud. De même, avec l'aide du BIT, la Confédération des syndicats d'Arménie a créé des centres de migration qui prodiguent des conseils aux travailleurs migrants dans plus de 25 régions du pays.

218. L'appui apporté par le BIT à diverses communautés économiques régionales, telles que la Communauté de l'Afrique orientale, la Communauté de développement de l'Afrique australe et la Communauté d'Etats indépendants, a contribué au renforcement des capacités institutionnelles des entités chargées d'élaborer des instruments juridiques propres à améliorer la protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles. Avec l'aide du BIT, la Commission de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a amélioré la coopération bilatérale et multilatérale et fait avancer la mise en œuvre de la Déclaration de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants.

219. Le Centre de Turin a continué de jouer un rôle de partenaire stratégique pour la fourniture de capacités de développement. En plus des cours classiques sur les migrations de main-d'œuvre, l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre (Labour Migration Academy) a été lancée en juillet 2011. Cette académie, organisée dans le cadre d'une collaboration stratégique avec d'autres institutions des Nations Unies, a une approche pluridisciplinaire ciblant un vaste groupe de participants, qui permet à ces derniers de se spécialiser dans un domaine donné.

Enseignements et perspectives

220. Plusieurs évaluations ont souligné le rôle crucial que le BIT peut jouer au niveau mondial dans les débats d'orientation et les activités sur le thème des migrations de main-d'œuvre, notamment pour assurer aussi bien la reconnaissance du cadre normatif qui protège les droits des travailleurs migrants que la participation des partenaires sociaux. L'efficacité et l'importance de la collaboration avec les

institutions aux niveaux sous-régional et régional ainsi que des partenariats interrégionaux pour la gestion des migrations de main-d'œuvre ont été de nouveau confirmées en 2010-11.

221. Une base de connaissances fiable sur les migrations de main-d'œuvre est essentielle non seulement pour orienter les conseils sur les politiques à suivre et les services de renforcement des capacités fournis aux mandants, mais aussi pour accroître le portefeuille de projets du BIT financés au moyen de ressources extrabudgétaires. Le Bureau s'appuiera sur les partenariats existants avec d'autres organisations internationales et des instituts de recherche pour renforcer les fondements analytiques de la stratégie, notamment en se dotant d'un plus vaste répertoire de données et d'analyses statistiques actualisées.

222. Les évaluations d'initiatives régionales antérieures du BIT sur les migrations de main-d'œuvre ont permis de constater qu'il manquait souvent à la conception des projets la flexibilité nécessaire pour répondre de façon appropriée aux besoins et situations des pays, qui évoluent avec le temps. Le Bureau travaillera avec les donateurs pour fonder les futurs projets multinationaux et pluriannuels sur une approche plus souple.

223. Les interventions visant à traiter les migrations de main-d'œuvre conjointement avec d'autres éléments de l'Agenda du travail décent s'avèrent efficaces pour emporter l'adhésion des mandants et encourager la coopération entre gouvernements et partenaires sociaux. Cet enseignement donne à penser que le BIT devra s'employer, dans ses actions futures, à intégrer plus largement les priorités stratégiques nationales dans ses interventions concernant spécifiquement les migrations de main-d'œuvre.

224. Le mécanisme de mesure en place induit un manque de précision dans les rapports. Les deux indicateurs sont très similaires, de sorte que plusieurs rapports peuvent se chevaucher. Par ailleurs, les indicateurs permettent seulement d'enregistrer des résultats au niveau national, alors que les résultats obtenus avec l'aide du BIT se retrouvent aussi de plus en plus aux niveaux sous-régional et régional. Le Bureau envisagera des dispositions permettant une plus grande précision dans la mesure et la communication des résultats.

Résultat 8:

Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

Ressources pour le résultat 8 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
4812916	25600000	s. o.*	30412916	4710477	19153749	207011	24071237

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

225. Avec l'aide du BIT, 42 pays ont élaboré des politiques nationales tripartites concernant le VIH/sida sur le lieu de travail (indicateur 8.1), et les mandants de 16 Etats Membres ont mis en œuvre des programmes y relatifs (indicateur 8.2). La stratégie du BIT était axée sur l'Afrique, qui est à l'épicentre de l'épidémie du sida, et l'essentiel de ses résultats ont été obtenus dans cette région. Dans leur globalité, les résultats reflètent une capacité et une volonté accrues des mandants de traiter ce sujet avec l'appui du BIT, notamment suite à l'adoption par la Conférence internationale du Travail de la recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010.

226. La recommandation nº 200 offre aux mandants des directives pratiques permettant de prendre, au niveau national, des mesures efficaces sur le lieu de travail. Ses dispositions ont été intégrées dans les politiques nationales tripartites concernant le VIH/sida sur le lieu de travail de plus de 30 Etats Membres et ont permis aux tribunaux du travail nationaux de l'Afrique du Sud et du Brésil de rendre des décisions éclairées.

227. Au niveau mondial, le travail de sensibilisation accompli par le BIT a abouti à ce que la recommandation nº 200 soit mentionnée dans la Déclaration politique adoptée par l'Assemblée générale lors de la Réunion de haut niveau sur le VIH/sida (juin 2011) comme étant un instrument fondamental en matière de droits de l'homme. En sa qualité d'organisation qui coparraine le Programme des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le BIT a constitué une Equipe de travail interinstitutions qui sert de mécanisme de coordination pour les questions concernant le lieu de travail et le secteur privé. Dans le cadre du groupe de travail sur la protection sociale d'ONUSIDA, le BIT a contribué à renforcer la base de connaissances sur les bonnes pratiques afin d'étendre la protection sociale contre le VIH grâce à des structures sur le lieu de travail dans des pays comme l'Afrique du Sud, la Chine, le Costa Rica, le Honduras, l'Indonésie, le Nicaragua et Sri Lanka.

228. Selon l'objectif énoncé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est intégrée aux stratégies nationales de lutte contre le sida dans au moins 90 Etats Membres d'ici à 2015. Compte tenu des résultats obtenus en 2010-11, le BIT est pratiquement à mi-chemin de cet objectif.

Liens avec d'autres résultats

229. Les travaux accomplis au titre de ce résultat ont permis de progresser vers la concrétisation d'autres résultats en soutenant les efforts tendant à fournir des emplois décents aux personnes vivant avec le VIH, à promouvoir l'emploi des jeunes dans le cadre de la réponse mondiale au VIH, à protéger les travailleurs migrants et les groupes vulnérables actifs dans l'économie informelle, à promouvoir une protection sociale contre le VIH et à lutter contre le VIH au niveau de la sécurité et de la santé au travail afin de prévenir la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail (résultats 1, 2, 4, 6, 7 et 17). Ainsi, avec l'aide du BIT, le Cameroun et la République-Unie de Tanzanie

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/Pacifique	Europe/Asie centrale
8.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une politique nationale tripartite concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre de la riposte nationale au sida	50 Etats Membres, dont au moins 10 en Afrique, 5 en Asie et dans les Amériques, 3 en Europe et 2 dans les Etats arabes	**40 Etats Membres et 2 territoires**	Afrique du Sud, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Ethiopie, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Malawi, Mali, Namibie, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Zambie, Zimbabwe	Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Brésil, Chili, Costa Rica, Honduras, Montserrat, Nicaragua, Paraguay, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines		Chine, Sri Lanka, Philippines, Thaïlande	Arménie, Azerbaïdjan, Kazakhstan, Tadjikistan, Ukraine
8.2. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail	10 Etats Membres	**16 Etats Membres**	Ghana, Kenya, Libéria, Mozambique, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe	Etat plurinational de Bolivie, Guyana		Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Viet Nam	Fédération de Russie

ont mis en œuvre avec succès les programmes de renforcement de l'autonomie économique des femmes séropositives grâce à des coopératives rurales et à l'accès à la microfinance, ce qui a également eu pour effet de réduire la stigmatisation et la discrimination. L'aide au Costa Rica a débouché sur l'adoption d'une directive nationale sur le VIH/sida et le monde du travail, qui a introduit la prévention du VIH et du sida dans les programmes de SST sur le lieu de travail.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

230. Grâce à un nouvel instrument permettant de prendre en compte l'égalité entre hommes et femmes dans les dispositifs de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail, le Bureau a aidé les mandants à élaborer des projets intégrant la problématique hommes-femmes. Les programmes mis en œuvre sur le lieu de travail en Indonésie et à Sri Lanka comprenaient des efforts de prévention de la violence sexiste (qui peut être à l'origine de l'infection à VIH). Par ailleurs, les travailleurs du sexe au Cambodge et au Népal ont reçu une aide pour accéder à la prévention et au traitement en matière de VIH. En Afrique australe, un moyen de remédier aux inégalités entre hommes et femmes qui tendent à perpétuer l'épidémie a consisté à améliorer les compétences des femmes dans les domaines de la finance et de l'entreprise par le renforcement ciblé des capacités. De même, des composantes égalité des sexes ont été incorporées dans les réponses nationales au sida dans le monde du travail, notamment en Namibie, à Sri Lanka et en Ukraine. Des dispositions spécifiques visant à protéger contre la discrimination liée au VIH sur le lieu de travail ont été introduites dans les politiques nationales appliquées sur les lieux de travail en Arménie, au Libéria et aux Philippines.

Renforcement des capacités des mandants

231. La stratégie visant à accroître la capacité des mandants de l'OIT consiste à aider ces derniers à instaurer de nouveaux partenariats et à mobiliser des ressources supplémentaires, notamment auprès du Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. Avec l'aide du BIT, les mandants ont mobilisé plus de 48 millions de dollars E.-U. pour la lutte contre le VIH/sida, et les institutions interrégionales et nationales ont obtenu au total 33 millions de dollars E.-U. pour financer les réponses au VIH/sida sur le lieu de travail.

232. En collaboration avec le Centre de Turin, le Bureau a dispensé une formation à plus de 180 mandants, et plus précisément des cours annuels («VIH/sida et le monde du travail: Perspective de prévention et de protection sociale»), une formation spéciale à l'intention des juges et des juristes professionnels, ainsi que des cours axés sur le VIH pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'application de cette stratégie reposait sur une forme de transmission du savoir entre pairs sur les lieux de travail, consistant en un échange collégial entre représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs, sur l'utilisation de manuels de formation pour les entreprises et sur des trousses de communication pour un changement des comportements.

233. Un certain nombre d'outils nouveaux ont été utilisés à l'appui des réformes entreprises dans les Etats Membres aux niveaux de la législation, des politiques et des programmes. Ainsi, les nouvelles directives du BIT relatives au VIH/sida dans les transports, le secteur postal, les industries extractives, l'éducation et le tourisme ont inspiré les services consultatifs du BIT ainsi que ses activités de renforcement des capacités des mandants dans le cadre du processus et ont conduit à l'élaboration de politiques sur le VIH/sida pour le secteur des transports au Ghana, pour les secteurs minier et éducatif en Sierra Leone et pour le secteur postal au Cameroun. Les directives conjointes OIT/OMS/ONUSIDA pour l'amélioration de l'accès des personnels de santé aux services de prévention, de traitement, de soins et d'assistance relatifs au VIH et à la tuberculose ont servi de base aux efforts du BIT tendant à renforcer la collaboration entre le ministère de la Santé et le ministère du Travail pour la promotion des politiques concernant le VIH/sida sur le lieu de travail, en Chine, au Sénégal et en République-Unie de Tanzanie, et à mettre en place des mécanismes bipartites pour coordonner les réponses sur le lieu de travail, notamment la coalition entreprises-travailleurs au Lesotho. A noter également l'engagement accru du secteur privé, comme en témoignent les 99 programmes tripartites pour le lieu de travail, élaborés et rendus opérationnels avec l'aide du BIT au Mozambique.

Enseignements et perspectives

234. Les principaux enseignements sont tirés de la mise en œuvre de la stratégie en 2010-11 et de l'*Evaluation indépendante de la stratégie de l'OIT de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail*, examinée par le Conseil d'administration en novembre 2011. Ils sont résumés ci-après:

- Des connaissances solides reposant sur des données probantes doivent être acquises pour renforcer les fondements analytiques de cette stratégie. Au niveau national, il conviendrait en priorité de recueillir des données et des informations analytiques sur l'impact du VIH pour orienter des programmes ciblés, afin notamment d'assurer une meilleure protection et une plus grande autonomie économique des travailleurs les plus vulnérables et les plus exposés aux risques et de leurs familles. Au niveau mondial, dans le cadre des efforts conjoints déployés à l'échelle des Nations Unies pour établir un socle de protection sociale, le BIT centrera son action sur la production de connaissances à l'appui des nouvelles politiques et des nouveaux programmes visant à développer les systèmes de protection sociale contre le VIH. Ce processus sera mené avec la participation active des personnes vivant avec le VIH.
- L'action entreprise pendant la période biennale confirme l'importance d'étendre les partenariats au-delà de la communauté des mandants de l'OIT. Au niveau national, l'OIT s'emploiera à promouvoir le dialogue tripartite-plus pour amener les acteurs à se sentir parties prenantes et pour assurer l'application effective des lois et politiques nationales visant à prévenir la discrimination fondée sur le VIH, notamment par la participation de réseaux de personnes vivant avec le VIH. Au niveau mondial, l'OIT continuera de renforcer sa coopération avec d'autres institutions des Nations Unies, notamment en s'engageant dans de nouveaux projets conjoints avec les organismes coparrainant l'ONUSIDA et en renforçant les partenariats public-privé.
- Les financements devenant de plus en plus imprévisibles, les interventions du BIT sur un vaste espace géographique ne sont pas toujours rentables et ne donnent pas forcément des résultats substantiels. Le Bureau déterminera les priorités de son assistance aux pays sur la base de critères bien définis par les cadres stratégiques de l'OIT et des Nations Unies.

Objectif stratégique

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

235. La crise économique mondiale a ouvert des perspectives pour le tripartisme et le dialogue social dans de nombreux Etats Membres, que le Bureau a appuyées dans le cadre de ses activités d'analyse et de renforcement des capacités. Il a en outre facilité le renforcement des institutions de dialogue social et la participation des ministères du travail et des partenaires sociaux à des débats d'orientation sur la façon d'atténuer l'impact de la crise sur l'emploi et les questions sociales, d'améliorer le climat des relations professionnelles et d'accélérer la reprise. Des analyses comparatives du rôle du dialogue social et de la négociation collective dans la prévention des licenciements, le renforcement de la protection sociale et de l'égalité entre hommes et femmes et la réduction des disparités des salaires ont été établies.

236. L'évolution politique dans certains pays, dont l'Egypte et la Tunisie, ainsi que dans les pays sortant d'une crise, comme le Libéria, a permis de répondre rapidement aux questions qui préoccupent l'OIT depuis longtemps en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail. Les activités ont donc été réorientées afin de fournir en temps voulu un appui efficace aux partenaires sociaux pour leur permettre de renouveler et de renforcer les mécanismes sur lesquels s'appuient les organisations d'employeurs et de travailleurs et les relations professionnelles, ainsi qu'aux Etats Membres pour promouvoir un dialogue tripartite efficace et une véritable négociation collective. L'appui du Bureau a également permis aux partenaires sociaux de mieux participer à la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi ainsi qu'aux programmes par pays de promotion du travail décent. Des programmes de coopération technique de grande ampleur comme le programme Better Work (programme pour de meilleures conditions de travail) montrent comment il est aussi possible d'améliorer la performance des entreprises en respectant mieux les conditions de travail de base et les normes internationales du travail.

237. L'accent a été essentiellement mis sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre d'être mieux à même de fournir des services aux membres et de participer aux consultations et aux débats sur les politiques. Le Centre de Turin a été un partenaire important à cet égard. De même, le Bureau a fourni des services étendus à des pays qui révisaient leurs codes du travail ainsi que leurs politiques et procédures d'administration et d'inspection du travail conformément aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2011.

238. Le développement des connaissances a été encouragé en renforçant les échanges avec des établissements universitaires, en analysant les impacts sectoriels des mesures anticycliques et en organisant des forums de dialogue mondial (sur des stratégies de développement des compétences et de formation au niveau sectoriel) et des symposiums (sur le travail précaire ou l'évolution des besoins des entreprises). Le Bureau a contribué, par son soutien, à l'amélioration des conditions sociales et de travail dans certains secteurs dans divers pays pour donner suite à des orientations techniques sectorielles tripartites.

239. Tout au long de la période biennale, l'OIT a encore renforcé son rôle en tant que point de référence essentiel pour les questions afférentes aux politiques sociales et du travail dans toutes les régions, en alliant ses moyens d'action aux principes énoncés dans les normes internationales du travail.

Résultat 9:

Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

Ressources pour le résultat 9 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
32 443 790	4 000 000	s. o.*	36 443 790	31 753 247	2 232 901	802 651	34 788 799

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (22 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

240. Avec l'appui du BIT, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles dans 56 Etats Membres ont renforcé leur capacité institutionnelle pour répondre aux besoins des entreprises membres et orienter l'élaboration des politiques nationales visant à promouvoir les entreprises durables, l'emploi, la croissance et le développement. Les résultats les meilleurs (plus de deux fois plus que la cible fixée pour la période biennale) ont été obtenus pour la mise en place de services destinés aux membres, nouveaux ou améliorés, confirmant que, dans ce domaine, le BIT continue, par son appui, à répondre aux besoins prioritaires de nombreuses organisations d'employeurs (indicateur 9.2). De très bons résultats (près de deux fois plus que la cible fixée pour la période biennale) ont été également obtenus en ce qui concerne la capacité accrue des organisations d'employeurs d'influer sur l'élaboration des politiques nationales conformément aux priorités de leurs membres (indicateur 9.3). Cela s'explique en grande partie par l'application de nouveaux outils du BIT, comme les outils pour un *Environnement favorable aux entreprises durables*, et par le montant des ressources extrabudgétaires disponibles.

241. L'exécution de la stratégie a mis en lumière deux options étroitement liées:

- *Une concentration stratégique des efforts et des ressources sur des priorités bien définies, et l'abandon progressif des actions menées de façon isolée dont le suivi et l'impact étaient limités* – Cette option, combinée avec le système de mesure plus rigoureux adopté au cours de la période biennale, a aidé à cibler l'action du BIT et à l'orienter plus directement vers l'obtention de résultats.
- *L'accent mis sur l'approfondissement de la base de connaissances sur la représentation des entreprises* – Une étude des organisations d'employeurs et une analyse documentaire des recherches universitaires dans ce domaine ont fourni des indications utiles sur des tendances actuelles et des futurs défis que les organisations d'employeurs devront relever. Les conclusions de l'étude et de l'analyse ont servi de contributions analytiques au Symposium international sur la fonction de représentant des employeurs, qui a rassemblé en septembre 2011 des universitaires, des dirigeants d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles et des entreprises multinationales. Ces conclusions ont été en outre présentées à une réunion ultérieure du réseau universitaire du Bureau des activités pour les employeurs. Les conclusions des deux réunions serviront de base à la mise en œuvre de la stratégie en 2012-13.

242. Pour que la situation énoncée dans le cadre stratégique pour 2010-2015 soit atteinte d'ici à 2015, le Bureau devra s'appuyer sur les résultats obtenus en 2010-11 et en faire la synthèse pour que les organisations d'employeurs dans au moins 40 Etats Membres aient renforcé leurs capacités dans les trois domaines, telles que mesurées par les indicateurs de résultats (plans stratégiques, fourniture de services, analyse de l'environnement entrepreneurial et influence sur l'élaboration des politiques).

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
9.1. Nombre d'organisations d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, adoptent un plan stratégique destiné à augmenter l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion	10 organisations d'employeurs	**15 organisations d'employeurs**	Botswana, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie, Zimbabwe	Argentine, Barbade, Belize, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela		Fidji, Indonésie, République démocratique populaire lao, Tuvalu, Viet Nam	
9.2. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels	15 organisations d'employeurs	**33 organisations d'employeurs**	Ghana, Kenya, Ouganda, Rwanda, République-Unie de Tanzanie	Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, Equateur, Mexique, Pérou, Trinité-et-Tobago, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela		Cambodge, Chine, Fidji, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mongolie, Népal, Philippines, Sri Lanka, Viet Nam	Arménie, Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Serbie
9.3. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international	15 organisations d'employeurs	**29 organisations d'employeurs**	Afrique du Sud, Botswana, Ghana, Kenya, Ouganda, Swaziland, République-Unie de Tanzanie	Argentine, Bahamas, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panama	Jordanie, Oman	Cambodge, Iles Salomon, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mongolie, Philippines, Thaïlande, Viet Nam	Bosnie-Herzégovine

Liens avec d'autres résultats

243. Les activités couvrant plusieurs résultats ont été orientées vers des domaines prioritaires pour la vie économique, notamment l'emploi et les entreprises durables. Un exemple intéressant est la mise au point des outils pour un *Environnement favorable aux entreprises durables* (résultat 3). Ces outils, qui constituent une ressource très complète pour les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, s'articulent autour des 17 conditions énoncées pour la création d'un environnement économique porteur, comme cela est indiqué dans la résolution concernant la promotion des entreprises durables adoptée par la Conférence en 2007. Leur utilisation, par exemple au Botswana, en Jordanie, en Mongolie et au Swaziland, s'est avérée efficace pour aider les organisations d'employeurs à repérer et surmonter les principaux obstacles au développement des entreprises et à la croissance de l'emploi, tout en renforçant leurs capacités à long terme dans ce domaine. Un autre projet novateur, qui prend appui sur des activités conjointes menées au titre de ce résultat et du résultat 2, a été la création par le BIT du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap. Ce réseau est un partenariat public-privé regroupant des réseaux d'employeurs et d'entreprises intéressés par la question du handicap et des représentants d'organisations de personnes handicapées. Il a favorisé l'échange de connaissances sur le handicap et permis d'établir des liens entre le secteur privé et les programmes de l'OIT.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

244. La stratégie a mis l'accent sur les moyens d'accroître la capacité des organisations

d'employeurs et des associations professionnelles d'aborder la problématique hommes-femmes, d'intégrer les questions relatives à l'égalité dans leurs politiques et leurs programmes et de conférer une plus grande visibilité à cette action. Cela a contribué à élargir la composition des organisations d'employeurs en les aidant à atteindre des femmes dans le secteur privé. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination ont été des éléments importants des projets de coopération technique visant les employeurs et leurs organisations. En Afrique australe, le Bureau a aidé des représentants d'employeurs de huit pays à acquérir des compétences solides en matière d'audit de genre. La Confédération des employeurs de l'ASEAN a adopté, avec l'aide du BIT, une position de principe sur l'augmentation du taux d'activité des femmes dans les pays de l'ASEAN. La Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal a élaboré une politique visant à encourager l'égalité entre hommes et femmes au sein des entreprises membres, qui sera adaptée et diffusée en 2012-13.

Renforcement des capacités des mandants

245. Les initiatives visant à renforcer la capacité des mandants employeurs étaient fondées sur des analyses minutieuses des besoins mises au point dans le cadre d'un dialogue approfondi avec les organisations d'employeurs. En fonction des priorités et des besoins des organisations bénéficiaires, le BIT a axé ses activités de renforcement des capacités sur une ou plusieurs des questions suivantes: l'approfondissement des bases empiriques pour aider les employeurs à influer sur l'élaboration des politiques nationales et le renforcement des stratégies de sensibilisation; l'amélioration des services aux membres ou la mise en place de nouveaux services à leur intention; enfin, la planification stratégique et l'amélioration des compétences du personnel. Ces activités prévoyaient notamment une assistance pour la création de structures ou d'unités spécifiques au sein des organisations d'employeurs en vue de renforcer leur capacité d'analyse et leur aptitude à intervenir pour influer sur l'élaboration des politiques (Afrique du Sud, Ghana, Jordanie). Un appui a également été apporté dans le cadre de ces activités pour créer des commissions d'employeurs chargées de fournir aux entreprises membres des informations, des analyses et des orientations sur des questions sociales (El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panama).

246. Les activités menées pour améliorer la fourniture de services ont abouti à des résultats tangibles au cours de la période biennale. En Inde, par exemple, le Bureau a aidé la Fédération des employeurs d'Inde du Sud (EFSI) à établir un programme destiné à combler les déficits de compétences par le biais de partenariats avec six écoles polytechniques et par la mise au point de cours adaptés aux jeunes hommes et jeunes femmes. Sur les 264 jeunes qui ont obtenu un diplôme, 90 ont été immédiatement embauchés dans des entreprises membres de l'EFSI, et d'autres ont créé leur propre entreprise. Les travaux d'analyse entrepris par des organisations avec l'appui du BIT ont souvent été le point de départ de réformes institutionnelles de portée plus générale au sein des organisations elles-mêmes. Par exemple, se fondant sur une évaluation globale réalisée au niveau interne, le Bureau a aidé la Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI) à réorganiser sur une grande échelle la structure de ses comités. Cette réorganisation a permis d'améliorer la planification stratégique et de mettre davantage l'accent sur la recherche, l'élaboration des politiques et les besoins des petites entreprises, ce qui a contribué au renforcement de la capacité de l'OCCI d'engager un dialogue avec le gouvernement et d'autres parties prenantes.

247. En étroite collaboration avec le Programme pour les employeurs du Centre de Turin, le Bureau a étoffé le programme de formation destiné aux organisations d'employeurs en y incluant un nouveau module sur la communication. Une nouvelle série de modules a été mise au point et porte principalement sur la fourniture de services aux membres, notamment sur la législation du travail et sur les relations professionnelles/ressources humaines. Parallèlement à la mise au point de ces nouveaux modules, une formation renforcée a été assurée par le Centre de Turin, et les organisations bénéficiaires ont élaboré des plans pour maintenir les capacités acquises.

Enseignements et perspectives

248. Les processus économiques, sociaux et politiques qui résultent en partie de la mondialisation et des effets actuels de la crise sont à

l'origine d'une transformation en profondeur des organisations d'employeurs et des associations professionnelles. La diversité des membres est désormais l'un des problèmes majeurs. La représentation évolue vers le développement d'associations professionnelles ayant un large programme d'activités et pouvant offrir toute une gamme de services. Afin de survivre, les organisations représentant les employeurs et les entreprises doivent s'adapter et innover pour tenir compte des nouveaux besoins des entreprises. Elles doivent jouer un rôle de chef de file vis-à-vis des entreprises et anticiper les nouveaux problèmes et défis afin de structurer le programme d'activités. Le Bureau mettra à profit les enseignements tirés en renforçant et en renouvelant son aide aux organisations pour la planification stratégique et en intensifiant le dialogue avec les associations professionnelles au niveau régional, conformément aux orientations stratégiques fournies par le Symposium international sur la fonction de représentant des employeurs.

249. Le renforcement des capacités nécessite un engagement systématique et à long terme reposant sur les principes et processus de la gestion axée sur les résultats. L'expérience acquise par le BIT montre qu'il est essentiel d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes axés sur la demande qui suscitent l'adhésion et l'engagement des organisations d'employeurs. La détermination des priorités, le ciblage et la masse critique continueront d'être les éléments essentiels d'une stratégie efficace appliquée par l'OIT pour obtenir des résultats durables. Le Bureau diversifiera et élargira en outre sa base de ressources en vue de développer plus avant les outils et produits existants et d'en mettre au point de nouveaux.

Résultat 10:

Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

Ressources pour le résultat 10 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
49 280 353	5 200 000	s. o.*	54 480 353	48 231 455	5 925 012	1 142 909	55 299 376

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (22 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

250. Avec l'appui du BIT, les organisations de travailleurs de 35 Etats Membres et d'un territoire ont renforcé leurs capacités institutionnelles en vue d'améliorer l'emploi, les conditions de travail et les moyens d'existence des salariés, notamment en améliorant les programmes de planification et de formation, conformément à l'Agenda du travail décent (indicateur 10.1). Dans 24 autres Etats Membres et une sous-région, les organisations de travailleurs ont contribué à mieux faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs et les normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation à divers niveaux (indicateur 10.2). Dans certains pays, comme la Colombie et le Pérou, les organisations de travailleurs ont progressé simultanément dans les deux domaines précités et, dans la plupart des cas, plusieurs organisations de travailleurs ont participé aux activités au niveau des pays.

251. La stratégie a mis l'accent sur la promotion des normes internationales du travail, notamment celles se rapportant à la liberté d'association et au droit de négociation collective. L'application des normes internationales du travail dans le cadre de la législation nationale a pour effet de renforcer les syndicats. En

Egypte, au lendemain de la déclaration historique sur la liberté d'association en mars 2011, un nouveau syndicat indépendant a été créé avec l'aide du BIT. Un nouveau Forum syndical arabe démocratique a également été établi en septembre 2011. Le renforcement des syndicats s'est traduit par une augmentation du nombre d'adhérents, y compris parmi les groupes habituellement les plus difficiles à syndicaliser comme les femmes, les jeunes, les migrants et les travailleurs de l'économie informelle.

252. Avec l'aide du BIT, les syndicats chinois ont renforcé la négociation collective sectorielle pour traiter le nombre croissant de différends liés aux droits et se sont employés à promouvoir l'instauration du travail décent pour les migrants ruraux. En Mongolie, le nombre de mécanismes de règlement des conflits du travail s'est accru au niveau des districts, et les syndicats ont renforcé leurs capacités en matière de traitement des plaintes. Au Brésil, grâce à l'appui du Bureau, les syndicats ont été en mesure de renforcer leur action en faveur de la liberté d'association, de la négociation collective, de l'égalité entre hommes et femmes et de la lutte contre le travail des enfants, comme en témoigne leur participation active aux discussions au niveau national qui ont précédé l'adoption de la convention (nº 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. En République-Unie de Tanzanie (Zanzibar), un modèle national de négociation collective a été élaboré avec l'aide du BIT.

253. Les programmes par pays de promotion du travail décent et les PNUAD ont permis aux partenaires sociaux de relever les défis nationaux en matière de développement. Grâce à l'appui du BIT, les syndicats ont pu utiliser avec efficacité les programmes par pays de promotion du travail décent pour traiter de manière intégrée, comme le prescrivent la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, les différentes dimensions de l'Agenda du travail décent, notamment au regard des droits syndicaux (par exemple en Arménie, aux Bahamas, au Belize, au Botswana, au Cambodge, au Cap-Vert, en Colombie, au Costa Rica, en El Salvador, à la Grenade, au Honduras, en Indonésie, en Jordanie, au Mozambique, au Nicaragua, au Pérou, aux Seychelles, au Soudan, au Swaziland et en Uruguay). Le dossier d'information du BIT intitulé *Trade Unions and Decent Work Country Programmes* (Travail décent et programmes par pays de promotion du travail décent) a servi de support à ces activités.

254. Le Bureau a aidé les organisations de travailleurs à déterminer des ripostes nationales à la crise économique, notamment par le biais d'un renforcement des mécanismes bipartites et tripartites de dialogue social. Dans plusieurs pays (Cambodge, Cap-Vert et Jordanie), les organisations de travailleurs ont ainsi participé de façon accrue aux mécanismes gouvernementaux ayant trait au respect des obligations internationales qui découlent notamment des mécanismes d'exécution de l'OIT, des OMD et des PNUAD.

255. Les résultats de la période biennale sont en voie d'atteindre l'objectif défini dans le cadre stratégique pour 2010-2015, selon lequel d'ici à 2015 au moins 70 organisations de travailleurs doivent être à même d'analyser les politiques économiques, sociales, environnementales et du travail et pas moins de 50 organisations de travailleurs doivent prendre activement part aux programmes par pays de promotion du travail décent, aux PNUAD et à d'autres partenariats.

Liens avec d'autres résultats

256. La stratégie a visé à renforcer les capacités et l'influence des organisations de travailleurs en prenant davantage en compte leurs préoccupations dans l'exécution de toutes les stratégies de résultat. Les activités entreprises ont ciblé les travailleurs et leurs organisations dans les domaines notamment de la sécurité sociale, des travailleurs domestiques, des salaires, des migrations de main-d'œuvre et de la non-discrimination au travail, tels que signalés au titre des résultats 4, 5, 7 et 17. Par exemple, avec l'appui du Bureau, les syndicats arméniens ont mis en œuvre un programme d'action visant à sensibiliser les travailleurs migrants et à protéger ces derniers de la traite des personnes dans le cadre d'une collaboration avec les syndicats russes.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

257. Les programmes par pays de promotion du travail décent et l'accent placé sur les principes de la gestion axée sur les résultats ont

Résultats par indicateur et par région								
Indicateurs	Cible	Résultat						
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
10.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation	30 organisations de travailleurs, dont au moins 6 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et au moins 2 en Europe et dans les Etats arabes	**Organisations de travailleurs dans 35 Etats Membres et 1 territoire**	Bénin, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Mali, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Soudan	Argentine, Bahamas, Belize, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Grenade, Haïti, Mexique, Paraguay, Pérou, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela	Bahreïn, Oman, territoire palestinien occupé, Yémen	Bangladesh, Chine, Indonésie, Mongolie, Népal, Philippines	Arménie, Kazakhstan
10.2. Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international	20 organisations de travailleurs, dont au moins 4 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, 2 en Europe et 1 dans les Etats arabes	**Organisations de travailleurs dans 24 Etats Membres et 1 sous-région**	Afrique australe, Botswana, Burkina Faso, Cameroun, Cap-Vert, Sénégal, Swaziland	Colombie, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama, Pérou	Jordanie	Cambodge, Inde, Malaisie, Pakistan, Sri Lanka, Thaïlande	Croatie, Géorgie

permis de former une nouvelle génération de dirigeants syndicaux et d'accorder une attention particulière aux questions concernant les femmes. Avec l'appui du BIT, des activités de renforcement des capacités sur l'égalité entre hommes et femmes ont été entreprises par les Fédérations syndicales internationales en Afrique du Sud, au Bangladesh, en Bolivie, en Colombie, au Népal, au Pakistan et aux Philippines. En Inde, en Indonésie, en Malaisie et en Thaïlande, les syndicats ont soumis, avec l'aide du BIT, des propositions à leurs gouvernements sur la manière de renforcer la protection de la maternité et ont lancé des campagnes de ratification de la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000.

258. Le Bureau a appuyé les travaux sur les audits de genre, auxquels les syndicats recourent de plus en plus pour intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans leurs structures, leurs politiques et leurs programmes. En Afrique occidentale, environ 30 femmes syndicalistes sont devenues des animatrices d'audits de genre. Elles ont élaboré une feuille de route de l'égalité entre les sexes et ont été à l'origine de nombreux audits de genre dans des organisations de travailleurs du Bénin, du Mali, du Maroc, du Niger, du Sénégal et du Togo.

259. La formation du BIT sur les politiques antidiscriminatoires, menée en coopération avec le Conseil régional paneuropéen de la Confédération syndicale internationale (CSI), a contribué à renforcer le rôle des syndicalistes dirigeant des comités de femmes dans les Nouveaux Etats indépendants et en Europe centrale. Le manuel intitulé *From Prohibition of Discrimination to Promoting Equality* (De l'interdiction de la discrimination à la promotion de l'égalité) a servi de support à cette formation.

Renforcement des capacités des mandants

260. Les activités du BIT en matière de renforcement des capacités et la participation des syndicats à la rédaction des nouveaux instruments internationaux ont permis aux organisations syndicales de renforcer leurs activités de base dans plusieurs domaines, et notamment les suivants:

- législation du travail, réformes de la sécurité sociale, sécurité et santé au travail et VIH/sida (Arménie, Bangladesh, Bénin, Chine,

République dominicaine, Ethiopie, Grenade, Mexique, Namibie, Népal, Philippines);

- migrations de main-d'œuvre (Etat plurinational de Bolivie, Népal, Philippines, Thaïlande);
- travail domestique et économie informelle (Brésil, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, Croatie, Kazakhstan, Malaisie, Mongolie, Mozambique, Népal, Pakistan, Pérou, Philippines).

261. Des outils didactiques ainsi que d'autres supports tels que des plates-formes Web et des matériels de promotion ont été mis au point pour appuyer ces activités. Les thèmes suivants ont été abordés: obstacles juridiques à la liberté d'association et à la négociation collective, salaires, VIH/sida, SST, développement durable et travail décent, compétences en économie, emploi des jeunes en milieu rural, travail des enfants, zones franches d'exportation (ZFE) et prévention et règlement des conflits dans les pays touchés par des crises. Le Centre de Turin a mis au point nombre de ces outils et a organisé des formations connexes. Il a également élaboré un module de formation spécifique sur le travail décent.

262. Le dialogue lancé par l'OIT sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi s'est étendu aux organisations du système des Nations Unies, aux institutions financières internationales, au G20 et aux communautés économiques régionales. L'OIT a favorisé et appuyé un dialogue analogue avec les syndicats aux niveaux international (CSI), régional (structures régionales de la CSI) et national (par exemple, au Bahamas, au Belize et à Haïti).

263. En Amérique latine (Colombie, Paraguay et Uruguay) et en Afrique, les syndicats ont accordé une plus grande attention à la Déclaration sur les entreprises multinationales en utilisant le guide intitulé *La Déclaration de l'OIT sur les EMN: Que dit-elle pour les travailleurs?* Des activités ont été entreprises par la CSI et les Fédérations syndicales internationales pour organiser les travailleurs dans toutes les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises multinationales et parvenir à des accords mondiaux avec les sociétés intéressées. On retiendra notamment à cet égard l'accord conclu en Colombie par l'entreprise Carrefour avec UNI Global Union. Des activités similaires sont en cours en Afrique du Sud et dans d'autres pays africains où les centrales syndicales aux niveaux national et sectoriel s'efforcent d'organiser les travailleurs et de signer un accord-cadre avec le groupe MTN, la multinationale africaine de télécommunications.

264. Par le biais de son bureau des activités pour les travailleurs, le BIT a aidé les syndicats à approfondir la base de connaissances qui leur est nécessaire pour faire face à la crise et pour surmonter les autres défis existants dans le monde du travail. Les activités suivantes méritent à cet égard d'être signalées:

- un colloque international tenu en octobre 2011, où des experts des questions syndicales et de travail de tous les pays ont examiné les options envisageables pour lutter contre le travail précaire et formulé des recommandations sur le sujet;
- la dernière Conférence de l'Université ouvrière mondiale, sur le thème «Travail et crise mondiale: le partage du fardeau (!) Façonner l'avenir (?)» où des responsables syndicaux et des experts des milieux universitaires ont examiné les analyses de la crise, identifié des méthodes de stabilisation à court terme et des solutions à long terme, et débattu de la manière de réglementer à nouveau l'économie mondiale afin que les gouvernements démocratiques puissent mieux contrôler les flux mondiaux de capitaux;
- un certain nombre d'ateliers du Réseau de recherche du groupement Global Unions (GURN) organisés sur le thème du changement climatique et de l'économie verte – ce qui a permis aux syndicats de mieux définir leurs positions sur le développement durable et l'emploi – ainsi que sur les répercussions sur le marché du travail de la transition vers des économies à faible émission de carbone;
- des programmes de maîtrise universitaire sur le travail et la mondialisation à l'intention des syndicalistes organisés en Afrique du Sud, en Allemagne, au Brésil et en Inde dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, programmes qui ont permis de former plus de cent diplômés dont beaucoup ont exercé des responsabilités dans le domaine de la recherche et de l'élaboration des politiques.

265. Le *Journal international de recherche syndicale* du BIT a également été le cadre d'échanges soutenus entre syndicats et universitaires sur les solutions à apporter à la crise.

Enseignements et perspectives

266. Comme le montrent les résultats d'une étude du BIT intitulée *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, la fragmentation excessive des syndicats dans certains pays continue de faire obstacle à des négociations efficaces avec les organisations d'employeurs et avec les gouvernements et à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Le BIT a été en mesure de traiter efficacement cette question en associant de nombreuses centrales syndicales aux comités directeurs tripartites nationaux mis en place dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, les aidant ainsi à définir des agendas syndicaux unifiés. En 2012-13 l'accent sera prioritairement mis sur la participation accrue des syndicats et sur la constitution de plates-formes d'action communes, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, afin de renforcer l'efficacité des actions entreprises et de favoriser éventuellement l'unification des syndicats.

267. Les travailleurs sont les premiers à pâtir des lacunes de la législation du travail et des systèmes connexes visant à en assurer l'application (par exemple, l'absence de tribunaux du travail). Pendant la période biennale, le rôle clé que les syndicats sont appelés à jouer dans l'exécution du mandat de l'OIT relatif aux normes internationales du travail a été une nouvelle fois démontré. A l'avenir, il faudrait s'employer davantage à appuyer les mécanismes de dialogue tripartite tels que ceux créés au Cambodge, au Kazakhstan, en Malaisie et au Mozambique et à établir des réseaux régionaux d'experts en tirant parti de l'expérience positive de ceux qui ont été mis en place au cours du processus ayant conduit à l'adoption de la convention n° 189. Parallèlement, les capacités offertes par la négociation collective et le dialogue social en tant qu'outils de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession devraient être renforcées. Il est également nécessaire de mieux intégrer les priorités des partenaires sociaux dans les PNUAD et dans les activités des Nations Unies et du système multilatéral, en commençant par les droits fondamentaux au travail.

Résultat 11:

Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces

Ressources pour le résultat 11 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
20 011 113	14 600 000	s. o.*	34 611 113	19 585 190	7 705 764	1 827 944	29 118 898

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (22 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

268. Au cours de la période biennale, l'appui du BIT a permis à 11 Etats Membres de renforcer leurs systèmes d'administration du travail (indicateur 11.1) et à 11 Etats Membres de plus de fortifier leurs systèmes d'inspection du travail (indicateur 11.2). Ces résultats sont le fruit d'un engagement résolu des mandants et d'une augmentation du soutien des donateurs, suite à la résolution concernant l'administration et l'inspection du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2011.

269. La stratégie du Bureau est axée sur trois grands domaines:

- renforcement des connaissances comparatives au niveau national, en aidant les pays à procéder à une évaluation de leurs besoins en matière de systèmes d'administration et

d'inspection du travail, évaluation dont les résultats ont ensuite servi à l'élaboration de programmes ciblés d'assistance technique (Afrique du Sud, Chine, Emirats arabes unis, Honduras, Inde et Ukraine);

- développement des capacités institutionnelles des systèmes d'administration et d'inspection du travail pour répondre aux besoins de formation recensés; et
- offre de possibilités de partenariats entre pays pour une transmission du savoir entre pairs et une assistance concernant l'inspection du travail (par exemple, entre l'Afrique du Sud, le Brésil et l'Inde; entre l'Angola, le Brésil et le Portugal; entre les services d'inspection du travail des pays d'Amérique latine; et entre les pays de l'ASEAN).

270. En ce qui concerne la réforme de la législation du travail (indicateur 11.3), le Bureau a fourni une assistance technique à 35 pays, dont trois ont introduit une législation actualisée qui améliore la protection légale des travailleurs et assure une réglementation adaptée du marché du travail. Huit autres pays ont bien progressé, même si la réforme de la législation du travail n'était pas complètement terminée à la fin de la période biennale (Cambodge, Fidji, Iraq, Libéria, Népal, Seychelles, Viet Nam et Zambie). Un petit nombre de pays (Koweït, Roumanie et Slovaquie) ont achevé leur processus de réforme, mais la nouvelle législation ne satisfait pas aux critères de mesure établis pour l'indicateur 11.3 selon lesquels elle doit tenir compte d'au moins 50 pour cent des conseils du Bureau.

271. Conformément à l'objectif fixé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, l'inspection du travail, qui joue un rôle central dans l'élaboration et l'application des politiques et des lois en matière de travail, doit être renforcée dans au moins 20 pour cent de l'ensemble des Etats Membres (37 pays) d'ici à 2015. Dans au moins 15 Etats Membres, une législation du travail actualisée doit permettre d'améliorer la protection légale des travailleurs et d'assurer une réglementation adaptée du marché du travail. Pris globalement, les résultats indiquent que le BIT est presque à mi-chemin de cet objectif.

Liens avec d'autres résultats

272. Pour fournir ses services consultatifs sur la législation du travail, le Bureau s'est inspiré des travaux relatifs aux entreprises durables, à la sécurité sociale, aux conditions de travail, aux migrations de main-d'œuvre, à la liberté d'association et à la non-discrimination (résultats 3, 4, 5, 7, 14 et 17). Deux modules de

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
11.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail	10 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région	**11 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région**	Angola, Burkina Faso, Mali, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Togo,	Paraguay, Uruguay	Jordanie	Indonésie	République de Moldova
11.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail	8 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région	**11 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région**	Afrique du Sud	Brésil, El Salvador, Pérou	Oman, République arabe syrienne, Yémen	Chine, Inde	Albanie, ex-République yougoslave de Macédoine
11.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux	5 Etats Membres, de toutes les régions	**3 Etats Membres dans 2 régions**		Belize			Arménie, République de Moldova

formation sur l'inspection du travail en milieu rural ont été mis au point pour améliorer l'emploi et les conditions de travail dans l'économie rurale (résultat 1). Le BIT a utilisé ces modules dans le cadre des services qu'il a fournis à El Salvador, à l'ex-République yougoslave de Macédoine et à la République de Moldova. La formation des inspecteurs du travail en République-Unie de Tanzanie et l'évaluation rapide du système d'administration du travail en Egypte ont contribué à améliorer l'application des principes et droits fondamentaux au travail (résultat 15). L'assistance technique en matière d'inspection du travail a par ailleurs consisté notamment en un soutien aux pays s'acheminant vers une ratification des conventions de gouvernance de l'OIT, comme dans le cas de la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947, en République tchèque (résultat 18). L'assistance fournie en vue de l'organisation du tout premier dialogue sur les politiques, entre les fonctionnaires chargés des questions du travail et les juges du travail en Indonésie, a contribué à améliorer la coopération entre l'inspection du travail et les autorités judiciaires pour mieux faire respecter le droit du travail (résultat 12).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

273. En collaboration avec le Centre de Turin, le Bureau a mis au point un nouveau module sur l'inspection du travail et l'égalité entre hommes et femmes pour aider les inspecteurs à repérer les cas de discrimination fondée sur le sexe et pour encourager l'élaboration et le suivi de plans pour l'égalité entre hommes et femmes au travail. Ce module, traduit en plusieurs langues, a été utilisé dans le cadre d'activités de renforcement des capacités en Afrique du Sud, au Brésil, en Chine, en Indonésie et en Ukraine. Il a par ailleurs servi à sensibiliser les autorités gouvernementales à l'utilité de la collecte de données ventilées par sexe auprès des entreprises et de la recherche d'un équilibre entre personnel masculin et féminin au sein des services d'inspection du travail. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des thèmes qui ont été systématiquement abordés dans le cadre des services consultatifs en matière de droit du travail, fournis par le BIT aux Etats Membres, et qui figurent dans les réformes engagées dans des pays comme la République de Moldova.

Renforcement des capacités des mandants

274. En partenariat avec le Centre de Turin, le Bureau a conçu et fourni quatre programmes de formation approfondie (sur l'administration du travail, l'inspection du travail, l'élaboration participative du droit du travail et la relation d'emploi) grâce auxquels plus de 1 600 inspecteurs du travail de 17 pays ont reçu une formation à l'aide des matériels sur les pratiques modernes d'inspection. Ces activités ont servi à la conception et à la mise en œuvre de programmes de formation budgétisés dans des pays comme le Cambodge, El Salvador, le Honduras, l'Inde, l'Indonésie, le Liban, Oman, la Syrie, la République-Unie de Tanzanie et le Yémen. En 2011, le Bureau a lancé la première académie de l'administration et l'inspection du travail qui a fourni un lieu d'échanges interrégionaux d'informations sur les difficultés communes et de transmission du savoir entre pairs concernant les bonnes pratiques.

275. Un renforcement des capacités des partenaires sociaux, des législateurs et des juges a par ailleurs été assuré sur les questions de la relation d'emploi, de la cessation de la relation de travail et de l'élaboration du droit du travail, en particulier dans les pays ayant engagé une réforme de la législation du travail. Le BIT a mis au point de nouveaux outils d'assistance dans ces domaines, notamment un instrument d'autoévaluation, destiné aux ministères du travail, qui permet d'évaluer l'efficacité du système d'administration du travail d'un pays.

276. La tendance qui se dégage des travaux de recherche et d'assistance technique du BIT concernant la promotion de la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, est que les juges, les responsables politiques, les partenaires sociaux et les organisations internationales ont de plus en plus souvent recours aux orientations proposées dans la recommandation pour déterminer l'existence d'une relation d'emploi. Par exemple, suite aux conseils donnés par le BIT à un groupe de consultation juridique, l'OCDE a ajouté un renvoi à la recommandation nº 198 dans la version mise à jour de 2011 de ses *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*.

Enseignements et perspectives

277. Les principaux enseignements ont été tirés de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail qui s'est tenue à la session de 2011 de la Conférence internationale du Travail et des informations recueillies auprès des autorités gouvernementales et des partenaires sociaux pendant l'exécution du programme en 2010-11. Ils peuvent se résumer ainsi:

- D'importantes lacunes en matière de connaissances diminuent l'efficacité de la stratégie. Le Bureau devra élargir sa base de connaissances sur des questions telles que l'intersection entre services publics d'inspection et systèmes privés de contrôle; les méthodes efficaces pour fournir des services d'administration et d'inspection du travail aux travailleurs de l'économie informelle; et une méthodologie statistique visant à améliorer la collecte de données sur l'inspection du travail.
- Des outils de formation personnalisée sont nécessaires pour permettre aux personnes de se former de manière autonome et de recevoir une certification de leurs qualifications (par exemple, un certificat délivré automatiquement) une fois la formation achevée avec succès. Le Bureau transformera certains de ses modules actuels pour en faire des outils d'autoformation et des programmes d'apprentissage en ligne.
- L'investissement réalisé en vue de la création de réseaux interrégionaux d'experts nationaux en matière d'administration et d'inspection du travail est payant. Il contribue à alimenter les capacités institutionnelles des pays et favorise la coopération entre ces derniers et la transmission du savoir entre pairs, tout en optimisant l'influence des travaux du BIT. Le Bureau continuera à recourir en premier lieu à l'assistance technique pour consolider les réseaux et renforcer les échanges de bonnes pratiques, en particulier dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.
- Il est essentiel, dès le lancement de toute initiative de réforme de la législation du travail, de mettre systématiquement au point une stratégie visant à coordonner l'action avec les ministères compétents, les commissions parlementaires et d'autres acteurs que les mandants tripartites. Cette stratégie contribuera à optimiser les effets des consultations tripartites et permettra de veiller à ce que le processus législatif ne soit pas retardé, ni remis en question par d'autres parties exerçant une influence importante sur la législation du travail.

Résultat 12:

Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles

Ressources pour le résultat 12 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
21 253 762	17 300 000	s. o.*	38 553 762	20 801 391	14 096 855	2 158 389	37 056 635

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (22 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

278. Pendant la période 2010-11, l'appui du BIT a permis de redynamiser les conseils économiques et sociaux et institutions similaires dans dix Etats Membres et un territoire. Ces institutions servent de plus en plus de cadre à des consultations tripartites entre gouvernements et partenaires sociaux, comme en El Salvador, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, à la Grenade, dans la République démocratique populaire lao et en Serbie, tandis que les commissions tripartites, établies au Zimbabwe et également dans des pays non ciblés comme Oman, ont joué un rôle clé dans les réformes engagées en faveur du respect de la liberté d'association.

279. Dans une situation de crise persistante de l'économie et de l'emploi, le renforcement du rôle du dialogue social dans l'élaboration des politiques, prôné par le Pacte mondial pour l'emploi, a contribué de manière positive aux résultats obtenus, par exemple en Argentine et en Afrique du Sud. Par ailleurs, grâce à l'appui du BIT au renforcement du dialogue social sous-régional dans diverses instances, comme le Secteur de l'emploi et de la main-d'œuvre de la Communauté de développement de l'Afrique australe, un rang de priorité a pu être accordé à la ratification des conventions de gouvernance de l'OIT, notamment la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ce qui a permis de renforcer le dialogue social tripartite au niveau national.

280. Cinq Etats Membres ont établi ou renforcé leurs institutions de négociation collective et leurs mécanismes de règlement des conflits du travail (indicateur 12.2). La réalisation partielle de la cible fixée pour la période biennale est due à un certain nombre de raisons. Premièrement, les résultats de l'appui du BIT à la négociation collective sur la politique salariale et sur un cadre législatif pour les droits fondamentaux sont indiqués sous le résultat 5 (Chine et Mongolie) et le résultat 14 (Swaziland). Deuxièmement, si des progrès notables ont été réalisés dans des pays comme l'Afrique du Sud et le Botswana, des grèves de longue durée dans la fonction publique ont brisé la confiance entre les partenaires sociaux. Le soutien du BIT a consisté principalement à restaurer le dialogue et à renforcer les capacités s'agissant des services essentiels et de la conciliation dans les conflits du travail. Cela a contribué à l'amélioration des relations professionnelles, mais cela ne s'est pas encore traduit par des résultats pouvant être comptabilisés. Enfin, pour mettre en place un mécanisme de négociation collective pleinement opérationnel et des services efficaces de règlement des conflits, il faut du temps, en particulier dans les pays qui traversent une période de profond changement et ne possèdent que peu d'expérience du dialogue social autonome et des négociations entre partenaires sociaux.

281. Malgré la réalisation partielle des cibles fixées pour la période biennale, les travaux préliminaires effectués dans plusieurs pays devraient permettre au BIT de parvenir, conformément

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
12.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail	10 Etats Membres	**10 Etats Membres et 1 territoire**	Swaziland, Zimbabwe	El Salvador, Grenade, Saint-Vincent-et-les Grenadines	Territoire palestinien occupé	Chine, République démocratique populaire lao	Arménie, ex-République yougoslave de Macédoine, Serbie
12.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux	10 Etats Membres	**5 Etats Membres**	Madagascar			Indonésie, Viet Nam	Monténégro, Serbie

au cadre stratégique pour 2010-2015, à la situation qu'il est prévu d'atteindre d'ici à 2015 dans laquelle au moins 30 Etats Membres doivent avoir renforcé leurs institutions de dialogue social.

Liens avec d'autres résultats

282. La contribution du dialogue social aux réalisations au titre d'autres résultats a été renforcée. Par exemple, une analyse consacrée à la question récurrente sur la sécurité sociale, soumise à la Conférence internationale du Travail, a mis en évidence l'importance que revêt le renforcement du rôle du dialogue social pour améliorer la gouvernance des systèmes de sécurité sociale (résultat 4). Les données concernant la couverture et les tendances de la négociation collective ont alimenté le *Rapport mondial sur les salaires*, et des contributions techniques ont été apportées à une formation consacrée aux politiques salariales efficaces (résultat 5). Les travaux sur les normes internationales du travail se sont traduits notamment par l'élaboration conjointe de guides visant à promouvoir la ratification de la convention n° 144 et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ainsi que par la mise au point d'un outil de portée mondiale sur la négociation collective (résultats 14 et 18). Des travaux d'analyse sur le dialogue social et les relations professionnelles ont été utilisés dans le cadre de forums appelant à la cohérence des politiques internationales lors de réunions organisées par l'OIT/FMI, le G20 et l'Union européenne (résultat 19).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

283. Le Bureau a mené des études comparatives approfondies sur le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes pour améliorer les conseils techniques qu'il dispense dans ce domaine. Des discussions nationales tripartites ont eu lieu dans des pays comme l'Arménie, l'Inde, l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Ukraine et l'Uruguay pour favoriser une participation plus équilibrée et encourager les mandants à tenir compte des questions d'égalité dans leur programme de dialogue social. La convention collective conclue dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar s'est révélée particulièrement importante pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, compte tenu de la prédominance des travailleuses dans ce secteur.

Renforcement des capacités des mandants

284. La pierre angulaire de la stratégie visant à renforcer la capacité des mandants a été l'élargissement de la base de connaissances sur les relations professionnelles. Le Bureau a mis au point la base méthodologique d'une enquête internationale sur les effectifs syndicaux et le taux de syndicalisation, ainsi que sur la couverture de négociation collective (DIALOGUE DATA). Par ailleurs, il a mis à jour et élargi la base de données sur la syndicalisation (UNIONS) et élaboré des outils supplémentaires pour soutenir la collecte de

ces données au niveau national. Les données provenant de l'enquête et de la base ont été mises à la disposition des mandants et ont été demandées par divers acteurs, notamment des chercheurs, d'autres organisations internationales et les médias.

285. Les travaux de recherche sur l'effet des accords-cadres internationaux et sur les avantages du dialogue social tripartite, de la négociation collective et de bonnes relations professionnelles, dans le contexte d'une crise persistante de l'économie et de l'emploi, ont orienté les conseils sur le choix des politiques et les activités de renforcement des capacités. Par exemple, des études et un dialogue sur les mesures à prendre concernant le rôle de la négociation collective dans la prévention des licenciements ont mis l'accent sur les clauses types qui pourraient figurer dans les conventions collectives pour atténuer les effets de la crise en Afrique du Sud et en Argentine. Des travaux de recherche ont par ailleurs servi à la conception d'outils de portée mondiale destinés à aider les mandants à consolider l'infrastructure du dialogue social et à promouvoir la ratification et l'application effective des conventions correspondantes. Un nouveau guide, intitulé *Promotion des consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention nº 144*, a aidé à faire avancer la ratification de cette convention dans la République démocratique populaire lao et au Tadjikistan.

286. Des activités de formation et de partage de connaissances ont été organisées dans des pays comme l'Arménie, le Botswana, la Grenade, la Serbie, le Swaziland et le Zimbabwe. Les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la fonction publique en Afrique du Sud et au Botswana ont bénéficié d'échanges avec les partenaires sociaux d'autres pays concernant les moyens de prévenir et de régler les conflits collectifs du travail. Dans des pays comme le Monténégro et la Serbie, le Bureau a fourni des conseils techniques et une formation pour renforcer la capacité des organismes de prévention des conflits de fournir un soutien aux travailleurs et aux employeurs et à leurs organisations. Entre septembre 2010 (date de sa création) et juin 2011, l'organisme du Monténégro a facilité la conclusion d'un accord à l'amiable entre les parties à un différend dans 72 pour cent des 239 cas qu'il a traités. En 2011, celui de la Serbie a réglé 147 différends individuels et sept conflits collectifs.

Enseignements et perspectives

287. Le principal enseignement confirme qu'une base de connaissances empiriques solide est capitale pour une mise en œuvre réussie de la stratégie. La possession de nouvelles données et de renseignements analytiques en temps utile a considérablement amélioré la qualité des services du BIT aux mandants. Ces services ont permis par ailleurs à l'OIT de mieux se positionner dans le débat sur les politiques aux niveaux national et mondial et par rapport aux autres grandes institutions internationales. Une priorité majeure pour la réussite de la stratégie est de soutenir et d'étendre les travaux dans ce domaine.

288. L'importance d'une réponse rapide à des demandes imprévues a de nouveau été démontrée pendant la période biennale. Lors de l'éclatement du Printemps arabe, le Bureau a réagi avec rapidité pour soutenir les besoins de dialogue social durant la transition économique et politique dans la région. Cela a été possible notamment grâce à une utilisation souple des ressources qui a permis un redéploiement rapide des fonds en faveur des besoins urgents et des priorités des mandants. Les ressources disponibles du Compte supplémentaire du budget ordinaire ont joué un rôle décisif dans cette réponse.

289. A l'aide des outils de formation améliorés qui ont été mis au point en 2010-11, le Bureau intensifiera ses efforts de renforcement des capacités visant à consolider l'aptitude des partenaires sociaux à entreprendre des négociations sur la base de gains mutuels et à assurer l'efficacité des services de règlement des conflits.

290. Enfin, dans la poursuite de ses objectifs relatifs au tripartisme et aux bonnes relations professionnelles, le BIT ne peut pas faire abstraction des tensions sociales exacerbées par la crise économique. Pour garantir un engagement durable en faveur des processus de dialogue social, le Bureau devra renforcer sa collaboration avec les principaux ministères (autres que les ministères du travail) et avec d'autres organisations internationales comme le FMI, l'Union européenne et la Banque mondiale.

Résultat 13:

Une approche sectorielle du travail décent est appliquée

Ressources pour le résultat 13 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
25 982 022	3 900 000	s. o.*	29 882 022	25 429 013	15 736 743	392 149	41 557 905

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (22 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

291. Avec l'appui du BIT, 23 Etats Membres ont appliqué des normes, recueils de directives pratiques ou directives sectoriels, notamment les Seychelles et l'Ouganda, qui ont adopté une législation nationale conforme aux normes et directives du BIT sur le secteur portuaire et le secteur postal, et 20 Etats Membres ont ratifié un total de 23 conventions sectorielles (indicateur 13.1). La plus grande partie de ces ratifications (17) concernent la convention du travail maritime, 2006, ainsi ratifiée par 21 pays au total à la fin de 2011. Ces ratifications sont directement attribuables à la campagne promotionnelle énergique lancée par le Bureau dans le cadre du plan d'action 2006-2011 relatif à cette convention.

292. En outre, 18 Etats Membres ont pris des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent, comme en atteste le chiffre correspondant à l'indicateur 13.2 (chiffre près de deux fois supérieur à la cible fixée pour l'exercice biennal). Vingt plans d'action de nature diverse ont été adoptés par des mandants nationaux tripartites dans différents secteurs tels que les métaux de base (Kazakhstan), la construction (Afrique du Sud et Tadjikistan), l'exploitation forestière (Brésil et Pérou), les services de santé (Sénégal et République-Unie de Tanzanie), le pétrole et le gaz (Kazakhstan), les activités portuaires (Maldives), le textile (Maroc et Roumanie), le tourisme (Indonésie et République démocratique populaire lao), les services de distribution (Nigéria, Pérou et Philippines). Les progrès en matière de renforcement du dialogue social au niveau sectoriel accomplis grâce aux mécanismes tripartites mis en place avec l'appui du BIT ont largement contribué à ces résultats.

293. Le respect des normes internationales du travail et des conditions de travail s'est amélioré dans quatre Etats Membres, comme l'ont confirmé les mécanismes tripartites mis en place avec l'appui du BIT dans le cadre de son programme Better Work (programme pour de meilleures conditions de travail). Ce programme a touché près de 500 établissements dans les quatre pays visés, ce qui représente quelque 600 000 travailleurs. Il a permis notamment les réalisations suivantes:

- Cambodge (secteur de l'habillement pour l'exportation): 160 000 nouveaux emplois ont été créés. Le taux d'observation des normes a augmenté dans le cas de la liberté syndicale (progression de 14 pour cent) et de la SST (plus 20 pour cent) et, désormais, plus de 90 pour cent des établissements versent des salaires convenables, rémunèrent les heures supplémentaires et octroient un congé de maternité et un congé annuel payé.
- Haïti (industrie du vêtement): le taux d'observation a augmenté, notamment en ce qui concerne les systèmes de gestion de la SST (plus 26 pour cent), les contrats et les ressources humaines (plus 12 pour cent), les heures supplémentaires (plus 57 pour cent) et la non-discrimination (plus 14 pour cent).
- Jordanie (industrie du vêtement): des améliorations ont été relevées dans des domaines tels que la rémunération (plus 3 pour cent), les contrats de travail (plus 10 pour cent) et la durée du travail (plus 13 pour cent). En

Résultats par indicateur et par région							
Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/Pacifique	Europe/Asie centrale
13.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, appliquent des normes, des recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles	15 Etats Membres	**23 Etats Membres**	Bénin, Gabon, Ouganda, Seychelles	Antigua-et-Barbuda, Brésil, Canada, Saint-Vincent-et-les Grenadines		Australie, Iles Marshall, Kiribati, Singapour	Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Danemark, Espagne, Kazakhstan, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Fédération de Russie, Suisse
13.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent	10 Etats Membres	**18 Etats Membres**	Afrique du Sud, Maroc, Nigéria, Sénégal, République-Unie de Tanzanie	Brésil, Haïti, Pérou	Jordanie	Cambodge, Indonésie, République démocratique populaire lao, Maldives, Philippines, Viet Nam	Kazakhstan, Roumanie, Tadjikistan

outre, la législation du travail a été modifiée de manière à autoriser les travailleurs migrants à adhérer au syndicat de l'habillement. Suite à cette mesure, le nombre des établissements comptant des salariés représentés par ce syndicat a triplé.

- Viet Nam (industrie du vêtement): l'observation des normes s'est améliorée dans plus de 100 établissements, notamment en ce qui concerne les pièces d'identité et la protection des jeunes travailleurs (plus 25 pour cent), la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe (plus 25 pour cent) et la SST (plus 33 pour cent).

294. Les résultats ci-dessus constituent une avancée considérable vers la réalisation de la situation devant être atteinte d'ici à 2015 conformément au cadre stratégique pour 2010-2015, qui prévoit que 40 Etats Membres au moins devront avoir renforcé le travail décent dans les secteurs économiques.

Liens avec d'autres résultats

295. Le Bureau a mis au point puis utilisé plusieurs outils sectoriels sur le VIH et le sida (secteur postal par exemple) dans le cadre de la stratégie pour une action renforcée du monde du travail contre le VIH et le sida (résultat 8). Des études ont été menées sur le potentiel des emplois verts dans des secteurs donnés (chaîne agroalimentaire, construction, mines, tourisme) et sur les pratiques concrètes ayant permis d'assurer la transition vers des technologies non polluantes. Ces travaux ont notamment été exploités aux fins de l'élaboration de projets, dont un projet visant à promouvoir l'emploi vert dans les logements sociaux aux Philippines (résultat 3). Enfin, les travaux sur la riposte à la crise ont éclairé le dialogue tripartite mondial sur les stratégies de formation aux fins de la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel en tant que moyens de parvenir à un «perfectionnement professionnel pour surmonter la crise». Cette action s'est notamment caractérisée par une série de mesures générales visant à protéger l'emploi existant et faciliter les reconversions professionnelles (résultat 2).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

296. Un audit participatif de genre a analysé les limites et les succès de l'action pour une prise en compte systématique des aspects liés à l'égalité des sexes et à la non-discrimination dans un certain nombre de secteurs économiques. L'audit a souligné que la principale difficulté qui demeure est de savoir comment promouvoir l'équilibre et l'égalité entre les sexes au sein de catégories dans lesquelles la ségrégation professionnelle est très marquée, telles que les personnels de santé, les mineurs, les gens de mer et les enseignants. Le Bureau a investi dans la production de données ventilées par sexe et d'analyses sur la situation respective des

hommes et des femmes dans des secteurs tels que l'éducation, le tourisme et les services de distribution. Parmi les outils et directives sectoriels mis au point pendant la période biennale, il convient de signaler des dispositions pour la prévention du harcèlement sexuel, la protection de la maternité et la promotion de politiques non sexistes sur le lieu de travail.

Renforcement des capacités des mandants

297. Les activités pour le développement de la capacité des mandants ont été associées à d'autres mesures pour le renforcement de la base de connaissances du BIT. Les études et analyses sectorielles ont notamment débouché sur l'élaboration d'indicateurs et d'une méthodologie statistique rigoureuse permettant de repérer les besoins futurs en matière de compétences dans des secteurs donnés. Cette stratégie a été mise en place à titre expérimental en Argentine, au Brésil, au Pérou et au Mexique dans les secteurs de la construction et du tourisme. Le Bureau a renforcé sa plate-forme d'informations statistiques (LABORSTA) qui présente désormais des chiffres trimestriels et sectoriels en temps réel pour plus de 60 économies développées, en développement ou émergentes dans le monde. Les données et analyses à jour ainsi réunies ont été utilisées aux fins des activités pour le renforcement des capacités ou la concertation sur les mesures à prendre, notamment en vue d'une évaluation des mesures de lutte contre la crise et des plans de relance au niveau sectoriel.

298. Les programmes de formation sectoriels ont continué de constituer l'un des principaux outils utilisés par le Bureau pour renforcer la capacité des mandants d'améliorer les conditions de travail et les relations professionnelles, notamment dans certains secteurs comme la chimie, la construction, l'exploitation minière, les services postaux et les transports routiers. Les programmes de formation mis au point pour les secteurs de la construction et des transports sont un bon exemple en la matière. Ainsi, une centaine de représentants tripartites du Panama, du Tadjikistan et de la République-Unie de Tanzanie ont acquis les connaissances nécessaires pour dispenser des formations sur la SST aux travailleurs de la construction à la suite d'un programme de renforcement des capacités organisé par le BIT. Au Ghana et en Mongolie, les partenaires sociaux du secteur des transports routiers sont parvenus à un consensus sur l'élaboration d'un programme de formation pour la prévention du VIH chez les chauffeurs routiers sur la base des outils mis au point par le BIT pour ce secteur.

299. De même, des activités de formation et d'amélioration des compétences portant sur les opérations dans les terminaux à conteneurs ont été menées à bien dans le cadre du Programme de développement du personnel portuaire du BIT dans plus de 50 pays. En 2010-11, de nouveaux instructeurs principaux ont été formés au Brésil, en Amérique centrale et au Pérou. Le dialogue social dans les ports a été renforcé aux Maldives et au Pérou, permettant aux mandants de parvenir à une vision commune et une meilleure compréhension du profil du port, des pratiques, des dispositions institutionnelles et des accords pour le dialogue social dans le secteur.

300. Des activités de formation et des services consultatifs ont aussi favorisé le développement des capacités dans le cadre du programme Better Work. Ainsi, au Viet Nam, le programme a pourvu à la formation de 129 formateurs de différentes institutions, qui ont assuré par la suite le bon fonctionnement des commissions réunissant salariés et employeurs mises en place dans les établissements ayant participé au projet. Avec l'appui du BIT, la représentation directe des travailleurs dans les syndicats des entreprises couvertes s'est aussi améliorée.

Enseignements et perspectives

301. L'examen de l'exécution du programme en 2010-11 permet de tirer plusieurs enseignements qui seront pris en compte lors de l'élaboration de la stratégie à venir et dont les principaux peuvent être résumés comme suit:
   - Des efforts supplémentaires doivent être entrepris pour promouvoir des conventions sectorielles à jour et peu ratifiées telles que la convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et le recueil de directives pratiques qui l'accompagne, la convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

- Des interventions et des actions de suivi plus ciblées sont nécessaires pour aider les Etats Membres à incorporer les dispositions des instruments sectoriels de l'OIT dans leur législation et instituer le mécanisme nécessaire pour vérifier qu'elles sont bien appliquées. Il semble nécessaire d'adopter un calendrier plus réaliste pour le suivi et l'application des textes issus des réunions sectorielles afin d'aider les pays à donner effet aux instruments de l'OIT dans certains secteurs. Le Bureau établira des plans d'action visant l'application systématique des recommandations et conclusions des réunions sectorielles à l'échelon national, régional et mondial.
- L'intégration de l'approche sectorielle dans les programmes par pays de promotion du travail décent doit être renforcée. Compte tenu du grand nombre de secteurs couverts par les travaux de l'OIT, il faut définir de façon rigoureuse des priorités et des approches intégrées. La priorité doit être donnée aux secteurs particulièrement propices au développement de l'emploi décent (agroalimentaire, infrastructures, tourisme) ou ceux dans lesquels l'emploi est menacé (construction, industrie manufacturière, services publics – éducation et santé notamment). Les travaux futurs devraient reposer sur une base analytique solide, utiliser des statistiques et des études actualisées et exploiter les méthodes qui se sont révélées fructueuses, notamment dans le cadre de certains projets de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire (secteur de la construction pour Haïti et secteur portuaire pour le Cap-Vert et le Mozambique).
- Les enseignements tirés du programme Better Work ont montré qu'il fallait disposer d'informations de qualité sur les progrès accomplis pour pouvoir vérifier l'efficacité des interventions du BIT. Il est aussi apparu qu'il importe de faire le lien dans les informations communiquées entre les aspects relatifs à l'emploi et au travail d'une part et les questions de développement plus générales de l'autre.

Objectif stratégique

Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

302. Dans le contexte de la crise mondiale, les principes et droits fondamentaux au travail ont fréquemment été abordés par les décideurs et d'autres parties prenantes à l'occasion de discussions sur la manière d'atténuer les effets négatifs de la crise sur les conditions de travail et de vie dans le monde entier. Le rôle que peuvent jouer les normes internationales du travail et leur application comme moyen permettant d'assurer le maintien des acquis et le respect des droits des travailleurs et des employeurs dans les politiques adoptées a été mieux reconnu.

303. L'intérêt de la communauté internationale à cet égard s'est manifesté dans le cadre d'un certain nombre d'importants sommets et réunions, notamment ceux du G20, ainsi que dans de nouvelles initiatives mondiales. Se fondant sur les travaux préparatoires réalisés par le BIT à l'échelle mondiale, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté un plan d'action mondial contre la traite des personnes et une résolution sur les droits de l'enfant, alors que la Conférence mondiale de La Haye sur le travail des enfants a adopté une Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants. L'importance qu'il convient d'attacher à l'élimination du travail des enfants a aussi été soulignée dans le texte final du Sommet sur les OMD de septembre 2010.

304. La promotion et la ratification des instruments internationaux sont restées au cœur des activités relatives aux normes. Au cours de l'exercice biennal, le nombre total de ratifications de conventions et de protocoles a atteint les 7 824. On a en effet enregistré 115 nouvelles ratifications de conventions ou de protocoles, dont 11 ratifications de conventions fondamentales, 16 de conventions relatives à la gouvernance et 88 de conventions techniques. A la fin de 2011, il fallait encore que 136 ratifications au total soient effectuées par 48 Etats Membres pour que les huit conventions sur les droits fondamentaux soient universellement ratifiées. La mise en œuvre d'un plan d'action spécifique reposant sur une approche stratégique et une application par étapes s'est révélée une fois de plus comme étant l'un des moyens les plus performants pour promouvoir les instruments de l'OIT. Comme pour les instruments relatifs aux droits fondamentaux, des plans d'action ont été lancés et sont en cours d'exécution pour la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), les conventions relatives à la gouvernance, les instruments sur la SST et ceux sur le travail dans la pêche.

305. Le fonctionnement, la transparence et l'efficacité du système de contrôle ont été améliorés par le biais d'une série de mesures qui ont consisté notamment à rationaliser les obligations en matière de présentation de rapports. Le travail des organes de contrôle et l'assistance technique apportée aux pays pour les activités du suivi ont été intégrés d'une manière plus systématique. Dans son rapport de 2011, la commission d'experts a évoqué la nécessité d'apporter une aide technique dans 60 cas. La Commission de la Conférence y a fait référence dans 20 cas en 2010 et dans 22 cas en 2011. En conséquence, l'assistance technique apportée par le Bureau a été renforcée, notamment par le biais d'un certain nombre de projets financés par des ressources extrabudgétaires. Pour veiller à ce que les normes soient maintenues à jour et restent pertinentes pour

le monde du travail, le BIT a en outre engagé des consultations tripartites sur l'opportunité de mettre en place un mécanisme d'examen des normes.

306. Dans le cadre de l'amélioration de la stratégie en matière de connaissances, le Bureau a intensifié l'action entreprise pour regrouper et actualiser les bases de données existantes liées aux normes et pour mettre en place un système de présentation des rapports en ligne. Il a ainsi lancé la base de données NORMLEX, un nouveau système d'information rassemblant des données sur les normes internationales du travail ainsi que sur les législations nationales relatives au travail et à la sécurité sociale. Le BIT a également publié des rapports globaux sur le travail des enfants et sur l'égalité au travail – ce sont là ses toutes premières estimations portant spécifiquement sur le travail domestique des enfants – et il a commencé à établir un rapport global couvrant les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail (qui doit être soumis à la session de juin 2012 de la Conférence internationale du Travail).

Résultat 14 :

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés

Ressources pour le résultat 14 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
15 004 416	7 800 000	s. o.*	22 804 416	14 685 057	4 093 960	421 221	19 200 238

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

307. Grâce au soutien du BIT, huit pays ont pu prendre des mesures pour améliorer l'application des droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, et quatre Etats Membres ont pu introduire ces droits dans des ZFE. Certains facteurs nationaux, par exemple une évolution de la volonté politique, ont contribué à ces résultats. Fréquemment, l'intérêt porté au plan mondial à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail a réussi à focaliser l'attention sur l'importance qu'il y a à prendre des mesures visant à garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

308. Les mesures pour lesquelles les progrès les plus marqués ont été enregistrés sont les suivantes:

- plans d'action et/ou programmes mis en œuvre par un ou plusieurs mandants (Bangladesh, Colombie, El Salvador, Guinée-Bissau, Oman, Pérou, Philippines, Sri Lanka, Swaziland);
- mise en place ou réforme de mécanismes servant à promouvoir la liberté syndicale ou la négociation collective ou à assurer une protection contre les actions antisyndicales (Cap-Vert, Oman, Philippines, Sri Lanka); et
- adoption de lois, de règlements ou de politiques (Cap-Vert, Colombie, Sri Lanka).

309. Des progrès notables ont en outre été enregistrés en Egypte, où les organes de contrôle ont régulièrement attiré l'attention sur l'écart entre la loi et la pratique et le droit fondamental d'organisation. A la suite de plusieurs interventions du Bureau, un nouveau projet de loi sur la liberté d'association a été élaboré et de nombreux syndicats indépendants se sont constitués.

310. Les deux indicateurs correspondant à ce résultat montrent que l'objectif fixé dans le cadre stratégique pour 2010-2015 a été atteint à un peu plus de 50 pour cent. Pour que l'objectif soit atteint, il faut que, d'ici à 2015, au

Résultats par indicateur et par région							
Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
14.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective	10 Etats Membres	**8 Etats Membres**	Cap-Vert, Egypte, Guinée-Bissau, Swaziland	Colombie, Pérou	Oman	Philippines	
14.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE)	2 Etats Membres	**4 Etats Membres**		El Salvador		Bangladesh, Philippines, Sri Lanka	

moins 18 Etats Membres aient appliqué les principes fondamentaux de la liberté syndicale et du droit de négociation collective (y compris dans les ZFE).

Liens avec les autres résultats

311. Les travaux d'analyse effectués sur les obstacles à la liberté d'association en milieu rural dans un certain nombre de pays ont permis de recueillir des informations utiles sur les difficultés particulières que pose l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle (résultats 1, 9 et 10). Au niveau national, les travaux ont été axés sur l'amélioration de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et législations relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, ce qui a aussi contribué à une meilleure application des normes internationales du travail (résultat 18).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

312. L'égalité entre hommes et femmes a fait l'objet d'une attention particulière dans les ZFE et dans les secteurs ruraux – deux secteurs où les femmes constituent le gros de la main-d'œuvre et où elles tendent à être les plus vulnérables. Un élément relatif à l'égalité entre hommes et femmes a été inclus dans les outils d'évaluation permettant d'effectuer un diagnostic afin de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective dans ces secteurs. Ces outils ont été testés avec succès au Bangladesh et aux Philippines dans le secteur des produits d'exportation, et au Kenya et en Afrique du Sud dans le secteur rural.

Renforcement des capacités des mandants

313. Des activités de formation soutenues et ciblées ont compté parmi les éléments clés de l'exécution de la stratégie et se sont révélées efficaces pour renforcer les capacités au plan national en vue de faire respecter et/ou de promouvoir la liberté syndicale en droit et en pratique. Des programmes et des activités de sensibilisation ciblés ont été menés dans la quasi-totalité des pays concernés. Destinés essentiellement aux mandants de l'OIT, leur portée a cependant été progressivement étendue à d'autres parties prenantes, par exemple à des spécialistes en droit du travail et à des parlementaires, en Guinée-Bissau et au Swaziland notamment. Ces activités, associées à la fourniture d'autres services consultatifs, ont permis certaines grandes avancées en matière de liberté syndicale en droit et en pratique. On peut citer ainsi la réforme du Code pénal en Colombie pour que soient sanctionnées les violations de la liberté syndicale et les pratiques antisyndicales, la réforme du Code du travail au Cap-Vert afin de faciliter la création de syndicats et la conclusion de conventions collectives et, dans le sultanat d'Oman, la création de la Fédération générale des syndicats (GFOTU).

314. Le fait que l'identification des besoins par les organes de contrôle s'est accompagnée d'un suivi efficace de la part du Bureau s'est aussi révélé fructueux dans la réalisation de la stratégie. Ainsi, à la suite d'une mission de haut niveau accomplie en 2009, le Bureau a soutenu le gouvernement des Philippines, par le biais de conseils sur les politiques à suivre et d'un

renforcement de ses capacités, pour la mise en œuvre d'un programme sur la liberté syndicale destiné à diverses institutions publiques ou non publiques. La formation des mandants traditionnels, associée à d'autres actions adaptées au personnel militaire, à la police, à la Direction des zones économiques des Philippines et au corps judiciaire, a atteint 750 personnes. De nouvelles possibilités de dialogue et de collaboration entre ces acteurs ont ainsi été ouvertes, y compris dans des régions traditionnellement en proie à des conflits.

315. Le Centre de Turin a joué un rôle important en facilitant l'élaboration et la diffusion d'outils à vocation mondiale pour promouvoir la liberté syndicale, notamment un nouveau manuel de formation sur la négociation collective et la formation des médias et du corps judiciaire dans un certain nombre de pays.

Enseignements et perspectives

316. Les principaux enseignements tirés peuvent se résumer ainsi:

- Une volonté politique au plan national est un élément essentiel si l'on veut véritablement progresser vers le plein respect de la liberté syndicale. Lorsque cette volonté fait défaut, on peut la susciter en instaurant un dialogue coopératif avec les organes de contrôle et une surveillance ciblée de la part du Bureau. La stratégie pour 2012-13 aura pour but de mieux garantir l'engagement indispensable des mandants en identifiant clairement, dès le départ, les besoins et les difficultés à surmonter.
- L'expérience a montré que le secteur des ZFE pose des problèmes particuliers qu'on ne saurait résoudre de manière simpliste. Comme indiqué dans l'évaluation à mi-parcours du projet de coopération technique sur la liberté syndicale dans les ZFE, où il est recommandé qu'il soit prolongé pour une deuxième phase, il existe une grande marge de manœuvre pour un renforcement des capacités, une consolidation des résultats obtenus à ce jour dans les pays pilotes et une application des stratégies dans d'autres pays.

Résultat 15:

Le travail forcé est éliminé

Ressources pour le résultat 15 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				Dépenses			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
4 597 634	14 600 000	s. o.*	19 197 634	4 499 777	7 200 291	826 203	12 526 271

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

317. Grâce au soutien du BIT, huit Etats Membres ont pu sensiblement progresser dans la mise en œuvre de politiques, programmes ou actions spécifiques visant à éliminer le travail forcé. Toutefois, l'OIT aurait lieu d'intensifier son action. Le Bureau a aussi apporté une contribution technique au Plan d'action mondial contre la traite des personnes, adopté en 2010 par l'Assemblée générale des Nations Unies, à de nouvelles initiatives régionales, comme l'Initiative arabe pour le renforcement des capacités de lutte contre la traite des êtres humains, et à la campagne menée par la Commission de l'Union africaine pour lutter contre la traite (AU-COMMIT).

318. L'expérience a montré que, pour progresser dans l'élimination du travail forcé, il est indispensable que s'instaure une collaboration à long terme avec les mandants de l'OIT et les autres parties prenantes. De tels efforts soutenus portent maintenant leurs fruits vu les

fermes engagements pris par le Brésil et l'Inde de mettre efficacement à profit le soutien du BIT pour engager des actions contre le travail forcé et le travail en servitude. Des progrès ont été enregistrés dans d'autres pays, mais ils sont plus inégaux. Les progrès les plus importants accomplis avec l'aide du BIT ont porté sur les nouvelles législations et les nouveaux plans d'action adoptés par les gouvernements. Le soutien du BIT s'est aussi traduit par une augmentation du nombre de nouvelles institutions créées, notamment au niveau des districts, par exemple en Azerbaïdjan, au Népal et en Zambie. Celles-ci devraient permettre à l'avenir un renforcement de l'aide aux victimes. S'il reste difficile, dans la plupart des pays, d'engager des poursuites contre les personnes ayant recours au travail forcé, le BIT a apporté son soutien à la création d'unités conjointes de contrôle et à la formation d'inspecteurs du travail, surtout au Brésil et en Jordanie. Le fait que l'on ne dispose toujours pas de données fiables sur le travail forcé et la traite des êtres humains au niveau national reste très préoccupant, même si l'on constate des évolutions positives en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie et au Népal. Ces données sont indispensables pour obtenir un soutien politique et éclairer les décideurs.

319. Les résultats obtenus pendant l'exercice biennal correspondent bien aux objectifs fixés dans le cadre stratégique pour 2010-2015, plus d'un tiers de l'ensemble des résultats devant être atteints d'ici à 2015 (c'est-à-dire que 20 Etats Membres ont pris des mesures pour éliminer le travail des enfants) ont été enregistrés.

Liens avec d'autres résultats

320. La stratégie de l'OIT concernant ce résultat recouvre des activités relatives aux migrations de main-d'œuvre, au travail décent dans des secteurs spécifiques, à la liberté syndicale et au travail des enfants (résultats 7, 13, 14 et 16). S'agissant de la prévention de la traite des travailleurs migrants, l'aspect le plus important est la répression des infractions. Du fait que le travail forcé peut affecter des familles entières, des enquêtes nationales sur ce phénomène impliquant des enfants et des adultes ont été conduites conjointement par le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) et le Programme international pour l'abolition du travail des enfants, et ont donc porté également sur le travail des enfants. En 2010, des liens plus étroits ont été établis avec les activités ayant trait à des approches sectorielles pour résoudre les problèmes liés au travail forcé dans des secteurs où les risques d'abus sont élevés, comme l'électronique et la pêche. Des efforts ont aussi été faits pour permettre aux victimes du travail forcé d'exercer leur droit de liberté syndicale, par exemple en Inde, où le Bureau a apporté un soutien à l'organisation des travailleurs dans les briqueteries et les rizeries et à la création d'une plate-forme syndicale permettant de militer efficacement en faveur de l'élimination du travail en servitude.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

321. Parmi les politiques nationales élaborées pendant l'exercice biennal avec le soutien du BIT figurent des dispositions visant spécifiquement à donner des moyens d'action à des personnes exposées à ce risque, notamment les femmes, et à prévenir le risque de travail forcé grâce à des mesures de sensibilisation ou de soutien socio-économiques. Le BIT a également mené des recherches et examiné certaines notions préconçues sur le rapport entre la discrimination entre hommes et femmes et le risque

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
15.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à l'élimination du travail forcé	10 Etats Membres	**8 Etats Membres**	Zambie	Brésil	Jordanie	Inde, Népal	Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie

d'être victime de la traite. Dans certains pays ou secteurs, tels que la construction en Europe ou au Moyen-Orient, les hommes sont plus exposés à ce risque que les femmes.

Renforcement des capacités des mandants

322. Pendant l'exercice biennal, le BIT a contribué à renforcer les capacités de plus de 2 000 fonctionnaires et de représentants d'employeurs et de travailleurs, notamment en assurant la formation des personnes engagées dans l'élaboration et la mise en pratique de plans d'action nationaux de lutte contre la traite des êtres humains ou le travail forcé, ainsi que des inspecteurs du travail et du personnel d'agences chargées de faire respecter la loi et de bureaux de statistiques. Cette action s'est traduite par des politiques de lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains comportant des mesures ciblées, axées sur le marché du travail.

323. La collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs et la CSI s'est révélée cruciale. La CSI a mis en place un réseau réunissant plus de 130 points focaux sur le travail forcé, dont certains menaient des actions en lien avec les projets du BIT et intervenaient dans les cas de travail forcé. Il convient de signaler en outre la participation accrue des employeurs, par exemple dans le cadre du Pacte national au Brésil, et l'adoption de directives et de codes dans les pays du Caucase du Sud, au Viet Nam et en Zambie. Cela prouve que les mesures de renforcement des capacités portent leurs fruits et incitent les mandants de l'OIT à s'engager de manière plus active. Dans les pays du Caucase du Sud, les conseils sur les politiques à suivre, les recherches et le renforcement des capacités des agences chargées de faire respecter la loi et des autres autorités avec lesquelles elles coopèrent ont entraîné une participation plus active des ministères du travail dans les commissions nationales de lutte contre la traite des êtres humains. En Azerbaïdjan, par exemple, le ministère du Travail soutient un nouveau centre d'aide aux victimes auprès duquel celles-ci peuvent trouver un secours. Parmi les exemples de réadaptation et de réintégration réussies de victimes du travail forcé, on peut citer l'expérience menée dans le Mato Grosso au Brésil où, depuis 2010, avec l'aide du BIT, sont menées des initiatives à cet effet dans le cadre d'une politique adoptée par l'Etat. Récemment, environ 25 victimes ont été réintégrées sur le marché du travail dans des emplois liés à la préparation de la Coupe du monde de football qui se déroulera en 2014.

324. Le Centre de Turin est resté un partenaire clé en facilitant le partage des connaissances entre les membres du personnel du BIT et les mandants en matière de travail forcé, y compris en ce qui concerne les meilleures pratiques dans le domaine de la coopération technique. Depuis la fin de 2011, le Centre aide le programme SAP-FL à élaborer le premier outil d'apprentissage en ligne à l'intention des inspecteurs du travail pour la lutte contre le travail forcé.

Enseignements et perspectives

325. Après avoir fait l'objet d'une évaluation en 2010, le SAP-FL a redoublé d'efforts pour recueillir des informations sur les bonnes pratiques de nature à mettre un terme au travail forcé et pour faire le bilan des enseignements tirés des expériences antérieures. Les principaux enseignements peuvent se résumer comme suit:

- Pour obtenir des résultats dans l'élimination du travail forcé, il est essentiel que les mandants de l'OIT et les autres parties prenantes s'engagent sur le long terme.
- Le BIT devrait agir plus en amont et aider les Etats Membres à recueillir des données ventilées par sexe sur le travail forcé. Sans une évaluation empirique fiable du problème du travail forcé, les solutions apportées risquent d'être décevantes.
- Le nombre de poursuites engagées contre les personnes s'étant rendues coupables de recourir au travail forcé n'a pas sensiblement augmenté en 2010-11 alors que le nombre de victimes non identifiées demeure très élevé. Il est difficile d'engager des poursuites dans les cas de travail forcé, pendant le prochain exercice biennal, et il faudra continuer à soutenir les agences chargées de faire respecter la loi dans ce domaine, et notamment les inspecteurs du travail, pour les aider à adapter leurs mandats et à renforcer leurs capacités. Le Bureau procède actuellement à l'élaboration des outils nécessaires à cet effet. Des enseignements peuvent être tirés des expériences menées au Brésil, où les inspecteurs du travail et la police collaborent dans le cadre d'une unité conjointe de lutte contre le travail forcé.

- Davantage d'efforts doivent être consentis pour soutenir la coordination interministérielle au niveau national et pour élaborer un cadre stratégique cohérent permettant de sanctionner les infractions concernant aussi bien le travail forcé que la traite d'êtres humains. En 2012-13, le BIT devrait élaborer des principes directeurs pour orienter les politiques nationales de lutte contre le travail forcé afin de faciliter ce processus.
- Pour résoudre des questions aussi sensibles, il est essentiel de nouer des partenariats. Le BIT a démontré avec succès qu'il peut rassembler les diverses parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, les organisations internationales et les ONG. Au cours de ces dernières années, de nouveaux partenaires potentiels sont apparus, notamment des médias et des sociétés privées. Le BIT devra se positionner de manière stratégique dans ce nouvel environnement.

Résultat 16:

Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes

Ressources pour le résultat 16 en 2010-11 (en dollars E.-U.)							
Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
15 699 236	118 700 000	s. o.*	134 399 236	15 365 089	82 448 047	1 428 330	99 241 466

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

326. Avec l'appui du BIT, des mandants de 51 Etats Membres et un territoire (chiffre supérieur de 25 pour cent à la cible fixée pour la période biennale) ont pris des mesures pour éliminer le travail des enfants (indicateur 16.1). Parmi ces mesures, il convient de signaler l'adoption et l'exécution de politiques, programmes et plans d'action contre le travail des enfants, la mise en œuvre de mesures assorties de délais visant l'élimination du travail des enfants et l'intégration des aspects liés à ce phénomène dans les politiques et programmes nationaux adoptés en matière sociale ou axés sur le développement ou la lutte contre la pauvreté. Parmi ces pays, 32 (dont 12 pays d'Afrique) ont enregistré des progrès au titre de plus d'un critère de mesure. Les résultats globaux montrent que la lutte contre le travail des enfants jouit toujours d'un appui important et que les stratégies multidimensionnelles constituent le meilleur moyen de parvenir à un recul effectif du phénomène.

327. L'appui du BIT a également permis aux mandants de 69 Etats Membres et un territoire de prendre des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants (indicateur 16.2). Ainsi, sept Etats Membres ont ratifié, grâce à l'appui du BIT, au moins l'une des conventions relatives au travail des enfants voire les deux (Afghanistan, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Gabon, Ghana, Sierra Leone, Turkménistan), ce qui porte le nombre total des ratifications à 161 pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à 174 pour la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Un nombre important de pays (38) ont adopté des mesures pour renforcer la collecte de données et l'analyse des tendances en ce qui concerne le travail des enfants.

328. Il convient de signaler aussi trois initiatives majeures, adoptées avec l'appui du BIT pendant la période biennale, aux niveaux régional et mondial. Il s'agit du plan du MERCOSUR

contre le travail des enfants, de la Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants adoptée par la Conférence mondiale sur le travail des enfants et approuvée par le Conseil d'administration en 2010, et de la résolution sur la prévention et l'élimination du travail des enfants adoptée par la Communauté des pays de langue portugaise.

329. Compte tenu des résultats obtenus pendant la période biennale, le BIT ne devrait pas avoir de difficulté à atteindre l'objectif du cadre stratégique pour 2010-2015 selon lequel, dans 65 Etats Membres au moins, l'assistance du BIT devra avoir permis aux mandants de mettre en œuvre de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et d'autres activités spécifiques conformes aux conventions de l'OIT pour éliminer le travail des enfants.

Liens avec d'autres résultats

330. Le BIT a renforcé l'appui relatif à d'autres résultats dans divers domaines: renforcement de l'appui aux moyens de subsistance pour les familles et collectivités touchées par le travail des enfants (Ghana et El Salvador, notamment); meilleure articulation entre l'offre en matière de formation et d'éducation et l'amélioration des chaînes de valeurs et les résultats sur le marché du travail (Malawi, notamment); études sur les enfants migrant pour des raisons économiques à l'appui des travaux menés par l'Assemblée générale des Nations Unies à l'approche du débat thématique informel sur les migrations internationales et le développement; stratégies sectorielles relatives à l'agriculture et à la pêche (Mali et République-Unie de Tanzanie, notamment); appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire impliquant des pays tels que le Brésil, Haïti et le Mozambique, renforcement de la portée et de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de leur participation effective aux débats d'orientation et mesures sur le travail des enfants (Angola et Timor-Leste, notamment); élargissement de la portée

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie-Pacifique	Europe/Asie centrale
16.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT	45 Etats Membres, dont 15 en Afrique	**51 Etats Membres, dont 17 en Afrique, et 1 territoire**	Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Ouganda, Togo, Zambie	Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay	Liban, République arabe syrienne	Bangladesh, Cambodge, Fidji, Indonésie, Mongolie, Népal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande, Viet Nam	Albanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Kosovo[1], République de Moldova, Tadjikistan, Ukraine
16.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants	50 Etats Membres	**69 Etats Membres et 1 territoire**	Bénin, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Gabon, Ghana, Guinée, Kenya, Libéria, Mali, Maroc, Niger, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Togo, Zambie	Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Guatemala, Haïti, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Uruguay	Jordanie	Afghanistan, Australie, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Fidji, Indonésie, Iraq, République démocratique populaire lao, Macao (Chine), Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande	Allemagne, Albanie, Arménie, Autriche, Bélarus, Croatie, Géorgie, Iran, Israël, Kirghizistan, Kosovo, République de Moldova, République tchèque, Turkménistan, Turquie

1. Tel que défini dans la résolution n° 1244 de 1999 du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies.

des régimes de protection sociale en vue d'une amélioration de la situation en ce qui concerne le travail des enfants (Cambodge et Paraguay, notamment); élaboration et application à titre expérimental de nouvelles méthodes permettant de mesurer le travail forcé des enfants (Guatemala, Népal et Niger, notamment); et adoption de mesures en faveur de la SST et génératrices d'emplois visant spécialement les travailleurs de moins de 18 ans (Costa Rica et Rwanda, notamment). Ces progrès ont contribué aux réalisations dont il est rendu compte au titre des résultats relatifs à l'emploi (résultats 1 et 2), à la protection sociale (résultats 4, 5, 6 et 7), au dialogue social (résultats 9, 10, 11, 12 et 13) et aux principes et droits fondamentaux au travail (résultats 15 et 18).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

331. Les estimations ventilées par sexe sur les enfants qui travaillent dans le monde, telles que publiées dans le rapport global de 2010 intitulé *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, font apparaître des différences considérables dans la situation respective des garçons et des filles tant pour l'astreinte au travail que pour les travaux dangereux. Entre 2004 et 2008, le recul du travail des enfants a été plus marqué pour les filles que pour les garçons. Ce constat a débouché sur des analyses et mesures axées sur les facteurs tendant à favoriser ou, au contraire, à décourager l'astreinte au travail des enfants filles ou garçons. Le BIT a élaboré des outils et méthodes, notamment appliqués au Bangladesh, en Jordanie, au Libéria et au Togo, en vue de l'établissement de statistiques ventilées par sexe sur les pires formes de travail des enfants telles que l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, la traite et le travail forcé, autant de domaines dans lesquels la situation est très différente pour les garçons et pour les filles. En application de la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2008, le BIT a élaboré une méthodologie et diffusé les conclusions des études menées à bien pour mesurer la réalité du travail domestique effectué par des enfants dans le monde, situation qui concerne principalement les filles. Les mandants de l'OIT ont tenu compte de ces informations lors de l'élaboration et de l'adoption de la nouvelle convention (nº 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Renforcement des capacités des mandants

332. Le BIT a renforcé de diverses manières la capacité des mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes aux échelons international, régional, national et sous-national de lutter efficacement contre le travail des enfants. Ainsi, le Bureau a assuré la formation de plus de 700 fonctionnaires et représentants des employeurs ou des travailleurs dans le cadre de cours dispensés par le Centre de Turin, qui ont porté notamment sur les informations devant être communiquées quant à l'application des conventions de l'OIT relatives au travail des enfants, sur le travail des enfants dans l'agriculture, sur le travail des enfants et l'éducation et, enfin, sur les travaux dangereux pour les enfants. En outre, grâce à ses projets de coopération technique, le BIT a donné aux mandants et à d'autres acteurs des moyens nouveaux ou renforcés pour lutter contre le travail des enfants. Ainsi, dans la région Asie-Pacifique, 29 800 personnes ont suivi une formation sur les problèmes relatifs au travail des enfants pendant la période biennale. En outre, des milliers de personnes ont acquis une meilleure perception du travail des enfants grâce à des campagnes de sensibilisation, et des collectivités tout entières ont été mobilisées et ont reçu les informations et l'appui nécessaires à la mise en place et la gestion de systèmes efficaces pour le contrôle du travail des enfants. On estime que, grâce aux activités et à l'appui découlant des projets de coopération technique pendant la période biennale, les moyens pouvant être utilisés par les mandants pour lutter contre le travail des enfants ont eu un impact direct ou indirect sur la vie de plus de 50 millions de personnes.

333. Dans toutes les régions, l'efficacité à long terme de la stratégie pour le développement des capacités peut être mesurée par le nombre des mandants qui continuent de fournir des services pour la lutte contre le travail des enfants ou perpétuent les mesures mises en place à cet effet après l'achèvement d'un programme de coopération technique du BIT. Ainsi, des pays très nombreux, notamment la Côte d'Ivoire, la Mongolie et le Panama, ont réalisé une nouvelle enquête sur le travail des enfants avec un appui financier et technique très modeste du BIT. De même, plusieurs pays dont l'Albanie, la Jordanie et la

République-Unie de Tanzanie ont pérennisé des dispositifs institutionnels mis en place à l'origine avec l'appui du Bureau une fois les projets du BIT achevés. On citera à cet égard des comités directeurs nationaux, des unités spécialement chargées du travail des enfants au sein des ministères du travail et des mécanismes de surveillance du travail des enfants au plan local qui visent à la fois à repérer les enfants astreints au travail et à leur venir en aide en passant par les services publics nationaux. A Sri Lanka, où le BIT n'avait pas de projet d'envergure pendant la période biennale, le gouvernement a assuré la formation de 710 personnes, notamment des fonctionnaires de police, des agents de probation, des agents de l'administration du travail, des enseignants et des représentants des médias, sur la base de quelques conseils techniques du BIT.

334. Des améliorations au stade de la conception et de l'exécution des projets ont encouragé les partenaires sociaux à participer plus activement à l'action relative au travail des enfants. Des formations ciblées ont notamment été mises en place, ainsi qu'une assistance visant à encourager la participation des partenaires sociaux à la concertation tripartite sur l'action à mener et aux activités à l'échelon du secteur, de l'entreprise, du lieu de travail ou de la collectivité, ce qui s'est traduit, dans certains cas, par une action ciblée des organisations d'employeurs ou de travailleurs elles-mêmes. Ainsi, une formation du BIT a accompagné la mise en place d'une stratégie et d'un plan d'action syndicaux en Zambie. En Equateur, la Chambre de l'agriculture et l'Association des producteurs et exportateurs de fleurs a mis en place une série de dispositifs par lesquels les exploitations floricoles participant au projet s'engagent à ne pas avoir recours au travail des enfants et à régulariser la situation des jeunes travailleurs âgés de plus de 15 ans. En El Salvador, l'appui prêté par le BIT a permis à l'Association des producteurs de sucre d'appliquer une politique de tolérance zéro vis-à-vis du travail des enfants au moment de la récolte de la canne à sucre.

Enseignements et perspectives

335. Les partenaires sociaux sont de plus en plus nombreux à réclamer des directives et outils concrets sur la conduite à tenir pour lutter efficacement contre le travail des enfants dans des secteurs donnés, notamment dans la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises et les organisations d'employeurs souhaitent recevoir des conseils adaptés au contexte leur permettant d'être mieux en mesure de contrôler leur chaîne d'approvisionnement, en vérifiant la situation du travail des enfants, mais aussi le respect d'autres principes fondamentaux. Les syndicats cherchent les moyens d'être associés à un dialogue social qui permet d'assurer la protection des travailleurs et leur accès au travail décent. Le BIT travaillera davantage en collaboration avec les entreprises et les travailleurs en fournissant des conseils spécialisés par l'intermédiaire de séminaires en ligne et en apportant un appui aux réseaux sur le travail des enfants relevant du Pacte mondial.

336. Des évaluations thématiques et des évaluations de projets sur le travail des enfants ont mis en lumière deux enseignements d'une portée plus générale qui méritent tout particulièrement d'être soulignés. Le premier d'entre eux concerne la capacité des Etats Membres de maintenir au niveau actuel, voire de renforcer, leur action relative au travail des enfants une fois que l'assistance prêtée par le BIT au titre de la coopération technique se termine. Certains pays ont certes dégagé des fonds publics pour maintenir l'apport important visant la lutte contre le travail des enfants. Beaucoup d'autres n'y sont pas parvenus. Le BIT a pu constater que la mobilisation de ressources est particulièrement fructueuse quand la lutte contre le travail des enfants s'inscrit dans d'autres grands volets de l'action publique, notamment les politiques relatives à l'éducation, la lutte contre la pauvreté ou la protection sociale. Associer des objectifs relatifs au travail des enfants aux politiques pour l'emploi, l'emploi des jeunes, la sécurité et la santé au travail et la protection sociale est un bon moyen de lutter contre le problème.

337. Le deuxième enseignement concerne l'importance d'un contrôle efficace du travail des enfants ne se limitant pas à des mesures modestes liées à un projet donné. Plusieurs pays ont maintenu, voire renforcé, l'appui à la lutte contre le travail des enfants en mettant en place au plan local des mécanismes de contrôle efficaces dépendant directement des institutions nationales.

338. Ces deux enseignements devraient encourager l'OIT à veiller dans ses activités futures à créer des liens entre les grandes priorités nationales et les projets portant plus particulièrement sur le travail des enfants.

Résultat 17:
La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée

Ressources pour le résultat 17 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
6 728 244	7 000 000	s. o.*	13 728 244	6 585 038	7 662 332	363 179	14 610 549

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

339. Au cours de la période 2010-11, l'aide du BIT a permis à huit Etats Membres et à un territoire de prendre d'importantes mesures pour faire progresser l'égalité au travail, telle qu'elle est mesurée sur la base de l'indicateur 17.1.

340. La multiplication, à l'échelle mondiale, de lois et d'initiatives institutionnelles relatives à l'égalité, qui sont largement inspirées des instruments normatifs de l'OIT ainsi qu'il ressort du rapport global de 2011 intitulé *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, a donné des résultats.

341. Cette tendance se retrouve dans les résultats obtenus par les Etats Membres avec le soutien du BIT en 2010-11, à savoir:
   - l'adoption de nouvelles lois ou de lois modifiées (Brésil, Chine, El Salvador);
   - les politiques mises en œuvre et le renforcement des institutions, notamment l'établissement d'organes nationaux chargés des questions d'égalité (Argentine, Brésil, El Salvador, Jordanie et territoire palestinien occupé);
   - les plans d'action et/ou programmes mis en œuvre par un ou plusieurs mandants (Azerbaïdjan, Chine, Ukraine, Zimbabwe).

342. A l'heure actuelle, près de 70 pour cent de l'objectif à atteindre d'ici à 2015, tel qu'énoncé dans le cadre stratégique pour 2010-2015, ont été concrétisés. Selon cet objectif, les mandants d'au moins 15 Etats Membres doivent avoir mis en œuvre de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et d'autres activités pour éliminer la discrimination au travail. L'objectif final sera probablement atteint dans sa totalité en 2013; dans ces conditions, il serait peut-être judicieux de fixer des cibles plus ambitieuses pour le prochain exercice biennal.

Liens avec d'autres résultats

343. En tant que thème transversal, la concrétisation de ce résultat a généré des synergies avec les activités concernant les conditions de travail des travailleurs ayant charge de famille, les inégalités salariales et les travailleurs domestiques (résultat 5), avec celles concernant la situation particulière des travailleurs

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	**Cible**	**Résultat**					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/ Pacifique	Europe/Asie centrale
17.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination	5 Etats Membres	**8 Etats Membres et 1 territoire**	Zimbabwe	Argentine, Brésil, El Salvador	Jordanie, territoire palestinien occupé	Chine	Azerbaïdjan, Ukraine

migrants et des personnes vivant avec le VIH/sida (résultats 7 et 8) ainsi que celles relatives à l'actualisation de la législation sur l'égalité de rémunération (résultat 11). D'autres liens importants ont été établis avec les activités de lutte contre le travail forcé et avec celles qui visent à améliorer l'application des conventions relatives à l'égalité (résultats 15 et 18). Les activités déployées en Azerbaïdjan, par exemple, ont abouti simultanément à la ratification de la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, au lancement d'une campagne syndicale de sensibilisation et à la mise en œuvre, par la Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan, d'un plan d'action sur la discrimination au travail fondée sur le sexe.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

344. Aider les pays à ratifier la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est resté une priorité, conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009. La période biennale a vu de nombreuses réalisations comme la concrétisation et l'application des principes inscrits dans ces conventions, notamment en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, avec l'aide du BIT, une référence spécifique aux dispositions de la convention nº 111 a été incorporée dans un chapitre de la nouvelle loi salvadorienne sur l'égalité et l'équité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Renforcement des capacités des mandants

345. La formation soutenue dispensée aux mandants a donné à ceux-ci les moyens de faire respecter et/ou de promouvoir des lois, politiques et pratiques antidiscriminatoires. C'est vrai notamment de la création d'organes nationaux chargés de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, comme le Comité directeur national pour l'égalité salariale en Jordanie et la Commission nationale pour l'emploi des femmes sur le territoire palestinien occupé. Dans les deux cas, le BIT a fourni des outils concrets, tels que les méthodes d'évaluation objectives des emplois, combinés avec une formation ciblée sur l'application du concept d'égalité de rémunération. En Chine, le Bureau a aidé le gouvernement, les employeurs et les travailleurs à lancer une stratégie de sensibilisation du grand public (y compris les travailleurs migrants) à la non-discrimination, qui a conduit à la création d'un site Web sur lequel on trouve toute l'information nécessaire sur la question. En outre, un manuel de formation sur les différentes formes de discrimination a été élaboré. Au Brésil, le Bureau a aidé le Groupe national chargé des enquêtes genre et emploi du temps (Grupo de Estudios de Genero y Uso de Tiempo) à concevoir et conduire une enquête nationale auprès de 11 000 ménages, ce qui a aussi renforcé la capacité du système statistique national de recueillir des données ventilées par sexe et par race sur les emplois.

346. Le Centre de Turin a continué de jouer le rôle de partenaire clé pour la mise en œuvre de la stratégie, notamment en facilitant les modalités et pratiques de mutualisation des connaissances. Des ateliers de formation et des modules d'apprentissage en ligne ont comporté des cours sur la convention nº 111, et en particulier sur la manière de définir la discrimination, de la déceler et d'y remédier. Les cours dispensés par l'Académie Genre du Centre de Turin ont intégré de nouveaux modes d'apprentissage et offert l'opportunité de se familiariser avec des pratiques de pointe au niveau international. Le fait que ces cours soient proposés dans plusieurs langues et la possibilité pour les participants de choisir leur propre cursus font que cette académie est un lien particulièrement adapté au partage des connaissances mondiales sur la question de l'égalité des sexes.

Enseignements et perspectives

347. Les grandes leçons à retenir sont dans une large mesure tirées de l'*Evaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession*, que le Conseil d'administration a examinée en novembre 2011. Elles peuvent se résumer comme suit:

- La recherche, l'action militante, la communication aux fins de sensibilisation et de mobilisation de ressources ainsi que le suivi et l'évaluation sont autant de facteurs

d'efficacité de la stratégie. Le caractère transversal du résultat 17 exige une prise en compte plus systématique et plus holistique de ces facteurs pour toutes les formes de discrimination. Le Bureau s'appuiera plus systématiquement sur les programmes par pays de promotion du travail décent en tant que moyens cruciaux de donner la priorité à ces activités et de les coordonner.

- Le Bureau et les donateurs doivent s'engager davantage et renforcer leur appui financier en faveur des efforts de lutte contre la discrimination, sans se limiter à la question de l'égalité entre hommes et femmes. Ils doivent le faire en particulier pour certaines formes de discrimination qui sont de plus en plus répandues comme la discrimination fondée sur la race, sur l'appartenance ethnique, sur l'ascendance nationale, sur l'âge ou sur l'origine sociale.
- Au niveau mondial, il conviendrait de renforcer les fondements analytiques de la stratégie de l'OIT par une actualisation des données et analyses statistiques. Au niveau national, des données et informations précises constituent le point de départ de l'élaboration de nouvelles lois et politiques; il importe que les deux aillent de pair.

Résultat 18:

Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées

Ressources pour le résultat 18 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
61 564 118	9 900 000	s. o.*	71 464 118	60 253 769	10 812 032	580 960	71 646 761

* s.o.: sans objet. Ce montant est alloué pour l'objectif stratégique dans son ensemble (17 millions de dollars E.-U.).

Réalisations

348. Grâce à l'aide du BIT, 64 Etats Membres et trois territoires ont réalisé des progrès vérifiables dans l'application des normes internationales du travail (indicateur 18.1, couvrant les normes autres que celles visées par les conventions fondamentales, qui sont signalées au titre des résultats 14 à 17). Compte tenu des nouvelles ratifications obtenues avec le soutien du BIT, 15 autres Etats Membres ont ratifié les 12 conventions fondamentales et celles relatives à la gouvernance et/ou ratifié d'autres conventions ou protocoles à jour en plus de ces 12 conventions (indicateur 18.3). Enfin, grâce à l'aide du BIT, 32 Etats Membres ont incorporé des priorités relatives aux normes ou des composantes normatives dans les PNUAD (ou des cadres de développement similaires) ou dans des programmes par pays de promotion du travail décent (indicateurs 18.2 et 18.4).

349. Trois séries d'instruments ont fait l'objet d'une promotion active et d'une mobilisation de ressources par le biais de plans d'action, ainsi qu'approuvé par le Conseil d'administration. Il s'agit des instruments relatifs à la SST, des conventions relatives à la gouvernance (sur l'inspection du travail, le tripartisme et la politique de l'emploi), et de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Dix-sept des 22 ratifications de la MLC, 2006, ont été enregistrées au cours du présent exercice biennal. Plus de 50 pays ont bénéficié d'une assistance technique renforcée composée d'une assistance législative et d'un programme de formation complet à l'analyse des lacunes législatives, et trois manuels importants ont été publiés: sur des dispositions législatives pouvant servir de modèles pour l'application de la MLC, 2006; sur l'application des dispositions de sécurité sociale de la MLC, 2006; et sur les questions fréquemment posées (guide révisé).

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/Pacifique	Europe/Asie centrale
18.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle	55 Etats Membres	**64 Etats Membres et 3 territoires**	Angola, Bénin, Cap-Vert, Comores, Ethiopie, Gabon, Kenya, Maurice, Mauritanie, Mozambique, République démocratique du Congo, Sainte-Hélène, Togo	Antigua-et-Barbuda, Brésil, Colombie, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Equateur, Guatemala, Iles Vierges britanniques, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Pérou, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Uruguay	Emirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït	Australie, Bangladesh, Chine, République de Corée, Iles Marshall, Iles Salomon, Inde, Macao (Chine), Mongolie, Népal, Nouvelle-Calédonie, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sri Lanka, Timor-Leste, Vanuatu	Albanie, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Saint-Marin, Slovaquie, Suède, République tchèque, Turquie, Ukraine
18.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et droits contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives	5 Etats Membres	**10 Etats Membres**	Zimbabwe	Chili	Iraq, Liban	Bangladesh, Cambodge, Indonésie, Maldives	Arménie, Tadjikistan
18.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans la ratification des conventions à jour afin d'inclure au moins les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les plus importants du point de vue de la gouvernance	5 Etats Membres	**15 Etats Membres**		Saint-Vincent-et-les Grenadines, Uruguay		Fidji	Allemagne, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Kazakhstan, République de Moldova, Portugal, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine
18.4. Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites	15 Etats Membres	**23 Etats Membres**	Afrique du Sud, Bénin, Cameroun, Comores, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mozambique, Namibie, Seychelles, Swaziland, Togo	Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines	Oman	Afghanistan, Fidji, Samoa, Tuvalu	Ex-République yougoslave de Macédoine, Kazakhstan, Tadjikistan

350. Conformément au cadre stratégique pour 2010-2015, en 2015, l'application des normes devrait avoir été améliorée dans au moins 100 Etats Membres avec l'appui du BIT. Certes, il ne sera possible d'évaluer correctement les tendances qu'en 2013, mais la réalisation de l'objectif fixé suppose que les améliorations en question soient apportées à des pays supplémentaires durant chaque période biennale (c'est-à-dire que les résultats enregistrés au cours des trois exercices biennaux n'auront pas été atteints dans les mêmes pays).

Liens avec d'autres résultats

351. Le Bureau s'est employé à renforcer les synergies, en particulier pour la MLC, 2006, les instruments relatifs à la SST, les conventions relatives à la gouvernance et au suivi des discussions récurrentes (emploi et sécurité sociale) au titre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ainsi, l'aide apportée pour la révision des projets de lois sur les relations professionnelles en Papouasie-Nouvelle-Guinée, où le texte final reflète les conventions fondamentales et celles relatives à la gouvernance, a donné le coup d'envoi à des activités relatives au dialogue social et aux relations du travail (résultat 12). La ratification par l'Uruguay en 2010 de la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été largement soutenue dans le cadre d'une vaste campagne de promotion de ce résultat et de celui touchant à la sécurité sociale (résultat 4). La contribution analytique du BIT à un travail collectif sur les «Principes de déontologie pour l'inspection du travail» est inspirée de l'expérience acquise dans les domaines des normes ainsi que de l'administration et de l'inspection du travail (résultat 11). Le document a été publié en 2010 par le gouvernement français après validation par le Conseil national de l'inspection du travail et désigné par les organes de contrôle de l'OIT comme un cas de progrès.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

352. Les organes de contrôle ont continué d'accorder une attention toute particulière aux questions d'égalité entre les sexes dans l'application des normes internationales du travail. Ainsi, la commission d'experts a relevé des cas de progrès à Sri Lanka, où le nombre d'inspectrices du travail a été porté à 154, soit 30 pour cent de la totalité du personnel, et à Saint-Marin, où le gouvernement a promulgué une nouvelle loi portant interdiction formelle de licencier pour des raisons liées à la grossesse ou à l'allaitement. La commission d'experts a examiné l'impact de la crise économique sur la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre d'une série de conventions. Dix ratifications de conventions relatives à la parité entre les sexes ont eu lieu au cours de l'exercice biennal, la plupart avec l'aide du BIT:

- la Namibie a ratifié la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (total: 168 ratifications);
- l'Azerbaïdjan a ratifié la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (total: 41 ratifications);
- l'Australie, la Bosnie-Herzégovine et la Hongrie ont ratifié la convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994 (total: 14 ratifications);
- La Bosnie-Herzégovine a ratifié la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996 (total: 7 ratifications);
- L'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, le Maroc, la Serbie et la Slovénie ont ratifié la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000 (total: 22 ratifications).

353. En outre, des références à la promotion de l'égalité entre les sexes figurent dans huit PNUAD et huit programmes par pays de promotion du travail décent qui ont été élaborés ou révisés avec l'aide du BIT.

Renforcement des capacités des mandants

354. En 2010-11, le Centre de Turin a réalisé plus de 47 activités de renforcement des capacités relatives aux normes internationales du travail, auxquelles ont participé 1 207 représentants d'institutions nationales, dont près de 34 pour cent de femmes. Ont ainsi été organisées une formation sur l'obligation de présenter des rapports, une formation pour les juges, les juristes et les professeurs de droit et une formation pour les professionnels des médias, le but étant d'inculquer aux participants les connaissances et les compétences nécessaires pour pouvoir se référer aux normes internationales du travail et aux mécanismes de contrôle de l'OIT dans le cadre de leur travail. D'autres activités ont porté sur l'analyse des écarts législatifs, l'élaboration d'instruments juridiques et les actions de promotion et de sensibilisation. En 2011, le BIT a créé l'Académie du travail maritime, dont le but est de dispenser une formation complète sur la MLC, 2006. Cette formation comprend quatre cours spécialisés à l'intention des inspecteurs du travail maritime, des conseils juridiques des gouvernements, des organisations de gens de mer et du secteur des transports maritimes.

355. Les activités de renforcement des capacités ont été particulièrement importantes pour la

promotion des conventions fondamentales, de la convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et de la MLC, 2006. Au Népal, par exemple, un chapitre du nouveau Plan triennal de développement national (2010-2013) est consacré aux questions d'intégration sociale et tient compte des dispositions de la convention nº 169. En outre, le BIT a aidé les mandants, par des conseils sur les politiques à suivre et par des activités de renforcement des capacités, à élaborer un plan d'action pour la mise en œuvre de ce nouveau plan triennal.

356. Les activités de sensibilisation, souvent appuyées par des activités de renforcement des capacités des mandants, ont également favorisé l'intégration des normes internationales du travail ou des objectifs en matière de travail décent dans les priorités des PNUAD élaborés ou révisés avec la participation du BIT. Ce fut plus particulièrement le cas en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, y compris la protection de la maternité (Bangladesh, Chili, Indonésie, République des Maldives, Zimbabwe), les principes et droits fondamentaux au travail (Iraq et Liban), le travail des enfants (Bangladesh, Indonésie, Tadjikistan), le dialogue social (Cambodge, Chili), la sécurité sociale (République des Maldives, Tadjikistan), la sécurité et la santé au travail (République des Maldives, Arménie) ainsi que les peuples indigènes (Chili).

357. Les activités déployées au cours de l'exercice biennal ont également visé à remédier à d'importantes lacunes concernant l'impact des normes internationales du travail et l'application des normes dans l'économie informelle. Un recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT, intitulé *Etendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle*, a été publié à titre de première mesure pour évaluer le degré d'application des lois, réglementations et pratiques nationales et, partant, déterminer les obstacles qui entravent l'application des normes internationales du travail pertinentes aux travailleurs du secteur informel et définir des voies et moyens de lever ces obstacles. Les connaissances générées par ces activités ont aidé à concevoir un projet pilote sur l'économie informelle en Afrique qui, sous réserve de la disponibilité de ressources extrabudgétaires, devrait être mis en œuvre en 2012-13.

Enseignements et perspectives

358. Trois éléments s'avèrent être indispensables à l'efficacité de la stratégie de promotion des normes internationales du travail. Premièrement, l'assistance technique du BIT doit être fondée sur une approche globale inspirée des priorités qui ont été fixées par les organes de contrôle, les organes directeurs et les mandants des Etats Membres dans les programmes par pays de promotion du travail décent et des cadres nationaux de développement tels que les PNUAD. Deuxièmement, l'aide du BIT doit tenir compte à la fois des capacités des pays et de la nécessité de soutenir les efforts en faveur du travail décent, même en période de crise économique ou politique. Troisièmement, un programme bien conçu de renforcement des capacités qui s'appuie sur des outils de formation adaptés est de nature à emporter l'adhésion des mandants et à inciter ces derniers à se l'approprier en vue de la ratification et de l'application des conventions.

359. Il convient de souligner l'intérêt qu'il y a à combiner la coopération technique et le renforcement des capacités avec la mise en œuvre sur le plan juridique. De nombreux pays n'ont pas tous les moyens nécessaires pour examiner les législations et rédiger des textes juridiques, ce qui les empêche de s'engager dans la voie de la ratification et de l'application effective des normes internationales du travail. Le Bureau devrait continuer à aider les Etats Membres, sur la base des commentaires des organes de contrôle, à se doter de plans d'action nationaux tripartites qui les acheminent étape par étape vers la ratification de conventions clés et vers une application sans faille de ces conventions.

360. Conformément aux plans d'action stratégiques relatifs aux normes qui ont été élaborés et mis en œuvre à ce jour, il serait logique que le Bureau s'engage maintenant dans la promotion active des instruments relatifs à la sécurité sociale, assurant ainsi le suivi de la discussion récurrente consacrée à cette question en juin 2011.

Cohérence des politiques

361. Un des principes clés de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est que les mesures de promotion du travail décent doivent faire partie d'une stratégie mondiale et intégrée. La stratégie suivie

pour atteindre le résultat 19 vise à renforcer aussi bien les résultats en matière de cohérence des politiques que ceux relatifs au travail décent dans les politiques et les programmes des Etats Membres, des institutions internationales et des institutions multilatérales.

362. Depuis son adoption par la Conférence internationale du Travail en juin 2009, le Pacte mondial pour l'emploi a été avalisé par de nombreux organes du système des Nations Unies et du système multilatéral tels que le Conseil économique et social (ECOSOC), la Commission européenne et le G20. Cela a largement contribué à l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les programmes adoptés par plusieurs organismes multilatéraux pour lutter contre la crise. La promotion du Pacte mondial pour l'emploi en tant que cadre de relance approprié dans le texte final du Sommet de 2010 sur les OMD a placé encore un peu plus la notion de travail décent au cœur du débat mondial sur les politiques. En outre, des initiatives communes avec les institutions des Nations Unies ont eu des effets positifs à l'échelon national et un nombre croissant de PNUAD et de programmes «Unis dans l'action» des Nations Unies comportent désormais des objectifs en matière de travail décent.

Résultat 19:

Les Etats Membres placent l'approche intégrée du travail décent au centre de leurs politiques économique et sociale, avec l'appui des principaux organismes des Nations Unies et d'autres organismes multilatéraux

Ressources pour le résultat 19 en 2010-11 (en dollars E.-U.)

Budget				**Dépenses**			
Budget ordinaire	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires	Montant estimatif du CSBO	Total	Budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires	CSBO	Total
23 809 913	5 000 000	4 000 000	32 809 913	23 303 136	18 383 572	2 964 348	44 651 056

Réalisations

363. Avec l'aide du BIT, 12 Etats Membres ont explicitement placé l'objectif du travail décent au centre de l'action gouvernementale (indicateur 19.1). La quasi-totalité des pays ont non seulement inclus le travail décent dans leurs politiques nationales de développement, mais aussi intégré des résultats à atteindre en matière de travail décent dans les PNUAD, et certains d'entre eux (l'Argentine, l'Indonésie et l'Uruguay) ont commencé à prendre des mesures en vue de mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi. Sur les six pays qui ont déclaré avoir progressé dans l'amélioration de leurs services statistiques, cinq (l'Argentine, le Brésil, l'Indonésie, les Philippines et l'Uruguay) ont signalé avoir mis au point des indicateurs de travail décent.

364. Dans tous les cas, le BIT a aidé les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre une part active dans la réorientation de la politique générale. En Afrique du Sud, ces partenaires sociaux ont apporté des contributions techniques à la Nouvelle stratégie de croissance en Indonésie; ils ont participé à l'élaboration du Pacte national pour l'emploi. Dans la République-Unie de Tanzanie, les mandants tripartites ont été inclus dans la structure de gouvernance du premier pays pilote pour le Plan d'aide au développement des Nations Unies.

365. En outre, cinq institutions multilatérales – le FMI, la Commission européenne, le PNUD, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'Union postale universelle (UPU) – ont pris d'importantes mesures pour intégrer le travail décent dans leurs politiques ou programmes

(indicateur 19.2). Ces mesures ont été adoptées dans le cadre d'initiatives conjointes avec l'OIT et/ou de la mise en œuvre des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* adoptés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). En voici quelques exemples:

- A la suite de la conférence commune du FMI et de l'OIT sur les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale qui s'est tenue en septembre 2010 à Oslo, un dialogue et une collaboration se sont instaurés sur le contenu de la politique de l'emploi et sur la question de la viabilité budgétaire de la protection sociale. De plus, des consultations communes ont eu lieu en Bulgarie, en République dominicaine, en Grèce, en Roumanie et en Zambie, par le biais desquelles le BIT a pu introduire ses préoccupations concernant le dialogue social et l'emploi dans le débat sur la politique à mener pour sortir de la crise économique.
- Après avoir souscrit au Pacte mondial pour l'emploi, en janvier 2010, le Conseil d'administration du PNUD s'est donné pour tâche de former les équipes de pays des Nations Unies et les coordonnateurs résidents afin qu'ils intègrent le travail décent dans les PNUAD, en utilisant les outils du CCS. Dans son dernier rapport, le réseau de programmation du PNUAD signale que les 13 PNUAD mis au point en 2010 ont intégré certains, voire tous les piliers du travail décent.
- La FAO s'est inspirée des outils du CCS pour élaborer à l'intention de son personnel sur le terrain une note d'orientation sur l'intégration du travail décent dans les programmes. De plus, elle a organisé avec le BIT des cours de formation sur le travail des enfants et l'égalité entre hommes et femmes. Un site Web commun FAO/OIT sur les thèmes de l'alimentation, de l'agriculture et du travail décent, qui est hébergé par la FAO, décrit les divers domaines de collaboration.
- L'UPU a intégré le travail décent dans ses politiques internes et l'a promu auprès de ses mandants au moyen d'ateliers et de matériels expressément adaptés en mettant plus particulièrement l'accent sur la non-discrimination (notamment au regard du VIH/sida), le dialogue social et le développement des compétences.
- La Commission européenne, qui a souscrit à l'Agenda du travail décent en 2006, a souligné l'importance de la promotion du travail décent dans son «Programme pour le changement» d'octobre 2011, qui présente les principes directeurs de la future politique de développement de l'Union européenne.

366. Les résultats vont dans le sens de ceux qui sont prévus dans le cadre stratégique pour 2010-2015, à savoir que dans au moins 50 Etats Membres une approche intégrée du travail décent doit être incorporée dans les PNUAD ou des stratégies nationales équivalentes et que cette approche intégrée doit être encouragée par des organismes internationaux de premier

Résultats par indicateur et par région

Indicateurs	Cible	Résultat					
		Nombre total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie/Pacifique	Europe/Asie centrale
19.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques	15 Etats Membres, dont au moins 4 en Afrique et 2 dans les autres régions	**12 Etats Membres**	Afrique du Sud, République-Unie de Tanzanie	Argentine, Belize, Brésil, Grenade, Uruguay	République arabe syrienne[1]	Indonésie, Pakistan, Philippines, Viet Nam	
19.2. Nombre d'organismes internationaux ou d'institutions multilatérales importants qui, en collaboration avec l'OIT, intègrent le travail décent dans leurs politiques et programmes	5 organismes internationaux ou institutions multilatérales	**5 organismes internationaux ou institutions multilatérales** (FAO, FMI, Commission européenne, PNUD, UPU)					

1. Activités liées à la préparation du PNUAD en 2010.

plan. De plus, les progrès accomplis pendant la période biennale avec d'autres organismes internationaux comme l'OCDE, la Banque mondiale et le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU sont prometteurs.

Liens avec d'autres résultats

367. La stratégie a permis d'améliorer l'accès des hommes et des femmes à un emploi productif et à des possibilités de travail et de revenu décents (résultat 1) du fait de l'accent placé sur l'intégration du travail décent dans les plans et cadres nationaux de développement et la promotion de la cohérence des politiques et de la consultation tripartite dans les pays. Les efforts visant à améliorer la capacité des pays à mesurer le travail décent par une meilleure collecte des statistiques et la mise au point d'indicateurs ont nécessité une synergie avec les activités relatives au développement des compétences, aux entreprises durables, aux conditions de travail, au dialogue social et aux relations professionnelles, au travail des enfants et à la non-discrimination au travail (résultats 2, 3, 5, 12, 16 et 17) et ont renforcé ces activités. L'élaboration de statistiques et d'analyses sectorielles sur la crise et d'une méthodologie permettant de renforcer la dimension sectorielle des profils par pays concernant le travail décent a contribué à l'application de la stratégie en matière de travail décent dans les secteurs économiques (résultat 13).

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

368. Plusieurs projets de recherche sur les inégalités et la riposte à la crise ont porté sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Divers rapports de haut niveau, en particulier ceux qui ont été préparés pour les réunions des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 qui se sont tenues à Washington (en 2010) et à Paris (en 2011), ont mis en évidence les effets de la crise sur le travail des femmes et des groupes défavorisés ainsi que les mesures prises dans certains pays pour y remédier. Dans ces rapports, y compris ceux élaborés avec d'autres institutions, on s'est efforcé de faire figurer des statistiques ventilées par sexe dans les indicateurs macroéconomiques. Les rapports statistiques actualisés préparés sur l'économie informelle et les Etats arabes pour les réunions de groupes de travail de la Conférence internationale du Travail (juin 2011) présentaient des données statistiques sur les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi, de salaires et liées à d'autres indicateurs du marché du travail. Il est intéressant de noter à ce sujet qu'il existe désormais davantage de statistiques ventilées par sexe et par groupe d'âge. Le lancement de la base de données sur les indicateurs à court terme du marché du travail a facilité l'accès à des données actualisées sur le travail et à des données comparables sur les marchés pour 99 pays. Quarante-six indicateurs ventilés par sexe, soit environ 90 pour cent des données, sont désormais disponibles. Les nouveaux questionnaires annuels mis au point pendant la période biennale viseront en priorité à recueillir des statistiques ventilées et amélioreront l'accès à des données par pays.

Renforcement des capacités des mandants

369. La mise en œuvre de la stratégie a continué de s'appuyer sur l'extension d'une base de connaissances solide et reposant sur des informations factuelles. On notera, en particulier, que les activités de développement des capacités réalisées par le BIT dans le monde et dans les pays se sont fondées sur des données actualisées et sur l'analyse de programmes efficaces de riposte à la crise et de reprise. A l'échelle internationale, la création d'un site Web spécialisé et d'un service de dépêches électroniques sur le Pacte mondial pour l'emploi ont permis au Bureau de diffuser dans les meilleurs délais des informations sur le Pacte et sa mise en œuvre dans les pays.

370. En retour, les informations ainsi engrangées ont servi de base aux activités de conseil et de renforcement des capacités à l'échelle nationale. Les mandants des pays, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs, ont activement participé aux réformes des politiques qui ont eu lieu pendant la période biennale, y compris par des contributions aux plans nationaux de développement, aux PNUAD, à la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi, aux programmes par pays de promotion du travail décent ou aux indicateurs et profils relatifs au travail décent. Dans la plupart des cas, le BIT a appuyé ce processus par des ateliers de dialogue sur les politiques et de formations organisés à l'intention des mandants tripartites dans le but de parvenir à un consensus sur l'Agenda du travail décent.

371. Une des méthodes utilisées pour aider les mandants de l'OIT à intégrer le travail décent dans l'élaboration des politiques a consisté à utiliser le volet «application à l'échelon national» des outils du CCS à la fois dans des pays cibles (Argentine, Indonésie, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, et Uruguay) et dans d'autres pays (Ethiopie, République démocratique populaire lao, Serbie et Viet Nam). Le contenu des outils a été adapté aux publics visés. C'est le cas, par exemple, d'un module de formation sur la collaboration avec les Nations Unies qui a été intégré dans un cours du Centre de Turin sur l'Agenda du travail décent organisé à l'intention des organisations de travailleurs.

Enseignements et perspectives

372. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux, et aussi du personnel des instituts de statistique nationaux qui mettent au point des indicateurs et des profils de travail décent, a une fois encore prouvé qu'il est une composante importante des activités menées dans ce domaine. Il a doté les organisations d'employeurs et de travailleurs des compétences et des outils d'analyse nécessaires pour pouvoir participer au débat national sur la reprise économique et le développement. Le Bureau entend maintenant orienter son aide vers un renforcement des capacités et une formation qui permettent aux organisations de travailleurs et d'employeurs de jouer un plus grand rôle dans les consultations avec les institutions multilatérales.

373. L'évaluation finale du projet financé par la Commission européenne concernant l'utilisation des outils du CCS dans le cadre de la campagne en faveur du travail décent indique qu'une stratégie efficace d'intégration du travail décent dans le système multilatéral doit reposer sur des matériels et des programmes de formation adaptés aux spécificités de chaque institution, à savoir son mandat, ses priorités propres et sa présence sur le terrain. Faire du travail décent une priorité à l'échelle du système est aussi important qu'obtenir l'adhésion des acteurs nationaux. Pour que la stratégie d'intégration progresse, il faudra exploiter au maximum les occasions de collaborer avec d'autres institutions à des initiatives concrètes comme la deuxième Décennie des Nations Unies pour l'élimination de la pauvreté, les Initiatives conjointes de lutte contre la crise du CCS et les PNUAD.

Egalité entre hommes et femmes

374. La résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2009, a guidé la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT sur l'égalité entre les sexes. Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes (2010-2015) applique la politique de 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes.

375. Le Bureau a continué à intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent dans les analyses de pays et le travail relatif à l'élaboration de politiques qui sont réalisées dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi ainsi que dans les programmes de formation, les études et les publications, les outils d'évaluation et les accords de partenariat avec les donateurs. Par exemple, dans le cadre d'un programme de coopération technique sur la liberté d'association et la négociation collective financé par le gouvernement de la Suède, des manuels ont été conçus pour aider les syndicats à organiser les femmes qui travaillent dans le secteur rural et les ZFE. Parmi ses conseils concernant la réforme et l'application du droit du travail, le BIT a accordé une place de choix aux mesures à prendre pour remédier à la discrimination sexuelle dans l'emploi et la profession. Par exemple, dans un programme de coopération technique actuellement mis en œuvre en Afrique du Sud, en Angola, au Brésil, en Chine et en Inde, avec l'appui du gouvernement de la Norvège, des conseils ont été donnés sur les questions de la discrimination, de l'égalité salariale, de la protection de la maternité, de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et des travailleurs domestiques. Le manuel révisé de l'OIT sur la préparation des programmes par pays de promotion du travail décent et les directives actualisées sur le contrôle et l'évaluation des projets de coopération technique du BIT accordent également une large place à l'égalité entre hommes et femmes.

376. L'audit participatif de genre est un outil de responsabilisation approuvé par le Conseil d'administration et reconnu dans le monde entier comme étant l'un des principaux moyens d'évaluer et de suivre les progrès accomplis sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes. Pendant la période biennale, cinq

audits participatifs de genre ont été réalisés dans des entités externes (ministère du Travail de la Barbade, ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines, Fédération palestinienne des chambres de commerce, Internationale des services publics et Equipe de pays des Nations Unies en Albanie) et 34 audits dans les unités administratives du Bureau. Une grande importance a été récemment accordée à la formation d'animateurs d'audits de sorte que les bureaux de l'OIT et les mandants soient plus autonomes et que ces audits se multiplient. Par exemple, en Afrique occidentale, une trentaine de syndicalistes des deux sexes ont suivi cette formation. Ils ont mis au point une Feuille de route sur l'égalité entre hommes et femmes et ont conduit de nombreux audits de genre dans les organisations de travailleurs du Bénin, du Mali, du Maroc, du Niger, du Sénégal et du Togo. Parallèlement, 29 syndicalistes de 13 pays d'Amérique latine ont été formés et ont mis au point des plans d'action nationaux pour l'égalité des sexes. En Afrique australe, le Bureau a aidé les représentants des employeurs de huit pays à acquérir des compétences solides dans la réalisation d'audits de genre. Les audits participatifs de genre ont été également reconnus par la famille des Nations Unies comme étant une méthode permettant d'évaluer les résultats des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'un outil d'intégration de l'égalité des sexes dans les bilans communs de pays et les PNUAD. En 2011, ces audits ont été mis en place par le BIT et utilisés par les équipes de pays des Nations Unies en Albanie, au Cap-Vert, en Ethiopie, au Kenya, au Libéria, au Malawi, au Mozambique, au Nigéria, aux Philippines, au Rwanda, dans la République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe.

377. La formation dispensée par le Centre de Turin a permis aux mandants et au personnel de parfaire leur connaissance de la problématique hommes/femmes et de mettre en commun des bonnes pratiques. Environ 530 personnes ont suivi une telle formation, dont 33 en tant qu'animateurs d'audits de genre. En 2011, le Centre a organisé une session de formation entièrement consacrée à la question de l'égalité hommes/femmes (Académie Genre), première du genre au sein des Nations Unies. La collaboration avec le Centre a souvent débouché sur la conception et l'expérimentation de nouveaux outils. Un nouveau module a, par exemple, été créé pour aider les inspecteurs du travail à repérer les situations de discrimination sexuelle et susciter la mise en place de plans d'action en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Ce module a été traduit en plusieurs langues et a été utilisé dans des activités de renforcement des capacités en Afrique du Sud, au Brésil, en Chine, en Indonésie et en Ukraine.

378. Grâce à ses compétences techniques et à sa présence dans les régions et à l'échelle mondiale, le Bureau a eu la possibilité de promouvoir une plus grande cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité des sexes, comme en témoigne le mémorandum d'accord signé avec ONU-Femmes en 2011. Les questions du travail décent et de l'égalité des sexes sont mentionnées dans le document final de la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les objectifs du Millénaire pour le développement, dans les conclusions de la 55e session de la Commission de la condition de la femme ainsi que dans les rapports du Secrétaire général de l'ONU à l'ECOSOC sur l'égalité entre les hommes et les femmes.



Appui à l'exécution et à la gouvernance



Gouvernance, appui et management

379. La prestation de services de qualité aux mandants et une gestion des ressources économiquement rationnelle sont les deux principes qui ont guidé le Bureau dans l'exercice de ses fonctions de gouvernance, d'appui et de management. Par définition, les activités liées à ces fonctions contribuent à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation en ce qui concerne la prestation de services techniques et la gouvernance.

380. Au cours de l'exercice biennal, des changements importants ont été opérés dans:

- le fonctionnement du Conseil d'administration, sur la base d'une réforme qui a recueilli un large consensus et devrait aboutir à d'importants gains de productivité;
- la participation des mandants de l'OIT à la préparation des programmes par pays de promotion du travail décent (137 sont achevés ou en cours de préparation);
- le cadre stratégique du programme et budget axé sur les résultats pour 2010-2015;
- les pratiques d'évaluation et le suivi des recommandations;
- l'introduction des normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS);
- la création d'un registre de gestion des risques décrivant en détail les risques auxquels l'Organisation pourrait être exposée en 2012-13, assorti de stratégies permettant de les atténuer;
- le suivi systématique des recommandations de l'audit interne; et
- le contrôle des émissions de CO_2 directement liées aux activités de l'OIT.

381. La supervision d'ensemble des activités du Bureau a été renforcée grâce aux travaux du Comité consultatif de contrôle indépendant, à l'examen des quatre dernières années d'expérience et à l'adoption de propositions de réforme.

382. Le Conseil a contrôlé les stratégies de gestion en matière de technologies de l'information, de ressources humaines, de gestion des connaissances et de coopération technique. Pour chaque stratégie, des objectifs clairs et des étapes et résultats mesurables ou vérifiables sont décrits en détail. Le déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) dans les bureaux extérieurs et régionaux se poursuit et IRIS est désormais opérationnel dans les bureaux de Bangkok, Beyrouth, Budapest et Lima. De nouvelles procédures de recrutement du personnel ont été appliquées. Un nouveau mode d'examen collégial des documents et de certaines publications phares est en cours d'introduction.

383. Plusieurs mesures ont été prises à l'échelle du Bureau pour maîtriser et réduire les coûts, notamment en utilisant davantage le système de vidéoconférence, en assurant une meilleure diffusion électronique des documents du Conseil d'administration, et en améliorant le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail. Un comité d'examen des dépenses de l'ensemble du Bureau a été créé. Il a pour mission de proposer des moyens permettant de produire des résultats de qualité et avantageux pour les mandants de l'OIT.

384. Ces changements ont entraîné une amélioration de la qualité des services fournis aux mandants de l'OIT dans les domaines relevant de son mandat et ont assuré la mise en œuvre de procédures transparentes et la réalisation d'opérations d'un meilleur rapport coût/efficacité. Ils ont aussi abouti à un programme de travail plus étendu dans le cadre de ressources inchangées en termes réels.

Résultat 1:
Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT

Réalisations

Ressources humaines

385. Conformément à la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, le Bureau s'est concentré sur quatre domaines: i) le développement des talents et de l'aptitude à diriger; ii) le renforcement de la responsabilisation; iii) le travail en équipe et la collaboration; et iv) la création d'un cadre de travail favorable.

386. Dans un premier temps, la structure interne du Département du développement des ressources humaines (HRD) a été réajustée pour permettre une meilleure mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, notamment en assurant une plus grande fluidité des opérations. On peut citer notamment:

- la création du Service de gestion des talents (HR/TALENT), dont les tâches principales sont de rendre plus cohérentes les activités de recrutement, la mobilité et la promotion du personnel; de soutenir le développement et l'encadrement personnalisé du personnel; de promouvoir la responsabilisation en ce qui concerne les résultats; et d'améliorer les structures organisationnelles internes;
- le renforcement du partenariat entre le Département du développement des ressources humaines et les secteurs techniques et administratifs: le nombre de responsables des ressources humaines (renommés «partenaires des ressources humaines») a été augmenté grâce à une réaffectation de ressources, et leur rôle a été modifié pour qu'ils soient mieux à l'écoute des besoins des secteurs et des régions, en particulier dans le domaine du soutien aux opérations de coopération technique. La planification des effectifs a également été renforcée par la tenue de consultations régulières avec l'équipe de direction et avec des unités de travail individuelles au siège et sur le terrain;
- l'amélioration des pratiques de communication au sein de HRD, afin de bien mettre en évidence l'interdépendance des fonctions et la manière dont les efforts individuels contribuent à l'accomplissement de l'objectif commun; et
- l'introduction d'une initiative visant à professionnaliser l'approche de l'équipe des ressources humaines et lui permettre de fournir les services qui lui sont demandés d'une manière à la fois plus efficace et plus efficiente.

387. En règle générale, les progrès ont été réguliers dans les domaines où les responsables ont suffisamment d'autonomie dans la définition des politiques, en particulier en ce qui concerne la planification des effectifs, le développement du personnel, les initiatives en matière de direction et de gestion, la mise en œuvre du cadre de suivi du comportement professionnel, ainsi que les initiatives visant à rationaliser les procédures administratives pour en améliorer la rentabilité. La collaboration avec le syndicat du personnel en vue de la mise en place d'un cadre de travail favorable se poursuit.

388. S'agissant de la planification des effectifs, le Bureau a continué à s'appuyer sur les résultats positifs obtenus en organisant deux campagnes de recrutement annuelles (en février et en août) pour pourvoir tous les postes vacants dans les services organiques financés par le budget ordinaire: quatre exercices de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), couvrant 134 concours, ont été réalisés en 2010-11 et leurs résultats ont été systématiquement communiqués dans un délai maximal de quatre mois suivant la publication de l'avis de vacance du poste. Cela a permis de réduire la durée de vacance des postes, de promouvoir la mobilité interne et de planifier la relève en temps voulu. La procédure RAPS a aussi élargi le champ des possibilités de recrutement du Bureau en tant qu'employeur; plus de 22 000 candidatures ont ainsi été reçues pendant l'exercice biennal dont 20 pour cent émanant d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés. Cette procédure a aussi permis d'avoir une approche plus systématique de la parité entre hommes et femmes, 51,5 pour cent des candidats nommés à l'issue de la procédure RAPS étant des femmes.

389. Les initiatives pour le perfectionnement du personnel ont visé à répondre aux besoins de l'Organisation et de ses effectifs tels qu'identifiés

dans le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel. En 2011, une formation à l'aptitude à diriger a été dispensée à 61 hauts responsables. Toutes les unités administratives et de gestion ont participé à la conception d'un programme exhaustif d'apprentissage en ligne comprenant huit modules sur les finances, les achats, les programmes, la coopération technique, les technologies de l'information et les ressources humaines, et sur des thèmes transversaux tels que l'égalité entre hommes et femmes, l'éthique et la gestion des risques. Tous les membres du personnel seront tenus de participer à ce programme qui viendra compléter les cours d'orientation dispensés deux fois par an à l'intention des personnes nouvellement recrutées et qui portent sur les principaux domaines d'activité technique du Bureau.

390. La modernisation induite par les nouvelles méthodes de travail nécessite une transformation de la culture interne et une ouverture d'esprit face au changement. Au cours du précédent exercice biennal, HRD s'est surtout attaché à soutenir la mise en œuvre du cadre de suivi du comportement professionnel par le biais de diverses activités (formation, encadrement personnalisé, mise en œuvre de mécanismes de responsabilisation en matière de gestion, communications ciblées, rationalisation du fonctionnement du comité des rapports et élaboration de directives et de conseils internes). Trois cent soixante-sept membres du personnel ont participé à deux nouveaux ateliers à vocation mondiale conçus pour servir de cadre aux discussions sur ce que l'on doit entendre par comportement professionnel efficace et pour améliorer la responsabilisation des cadres dans ce domaine; 19 pour cent des responsables hiérarchiques du BIT ont participé à un atelier de deux jours intitulé «Creating Results Through People» (Optimiser la performance de mes collaborateurs). En outre, 1240 fonctionnaires ont bénéficié de sessions d'information et de formation personnalisées pour être mieux en mesure de se conformer à la procédure d'évaluation. HRD a examiné près de 2300 évaluations de début de cycle pour vérifier la qualité des plans de travail individuels et leur conformité aux demandes en matière de perfectionnement du personnel. Tous ces efforts ont certes contribué à mieux faire connaître le nouveau système et les avantages qu'il présente pour l'Organisation, mais les résultats sont dans l'ensemble décevants sur le plan de l'application et l'on constate beaucoup de retards. Bien que HRD se soit employé à promouvoir le changement culturel nécessaire à la mise en œuvre du cadre de suivi du comportement professionnel, il reste encore beaucoup à faire si l'on veut que le degré de responsabilisation soit suffisamment élevé à tous les niveaux pour garantir l'efficacité du système et son application en temps voulu.

391. Parmi les initiatives ayant pour but de rationaliser les procédures administratives et d'obtenir un meilleur rapport coût/efficacité, on peut citer la simplification de certaines transactions relatives aux ressources humaines et la gestion des droits des fonctionnaires, en particulier en ce qui concerne l'affiliation à l'assurance-maladie, la généralisation d'outils utilisables en ligne de manière autonome pour le contrôle médical et le calcul du montant estimatif des pensions. Dans le domaine du recrutement, des économies ont été réalisées grâce à une large utilisation de Skype et du système de vidéoconférence pour l'évaluation des candidats et la conduite des entretiens d'embauche, la publication collective des avis de vacance de poste dans les médias et les réservations d'hôtel groupées pour les candidats venant passer des entretiens d'embauche.

392. Renforcer le sentiment de satisfaction et le niveau de performance du personnel grâce à un cadre de travail favorable est l'un des principaux résultats de la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015. Une première enquête de satisfaction du personnel couvrant quatre grands domaines (mandat de l'Organisation, évolution de carrière, gestion et aptitude à diriger et cadre de travail) a été effectuée en 2011 pour établir une base de référence permettant d'évaluer les changements au cours des prochains exercices biennaux et de répondre de manière efficace aux besoins actuels et futurs en termes d'amélioration du cadre du travail. Le taux de satisfaction global pour les domaines susmentionnés était de 68,9 pour cent, le mandat de l'OIT recueillant le taux le plus élevé (89,4 pour cent). Le fait que le taux de satisfaction global du personnel est inférieur à 50 pour cent dans certains domaines tels que l'évolution de carrière, la reconnaissance de la qualité du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale montre bien que c'est dans ces domaines que des améliorations s'imposent en premier

lieu. S'agissant du dernier domaine, une politique de télétravail a été introduite et mise en œuvre avec succès au début de 2010. D'autres domaines jugés prioritaires comme le travail à temps partiel et autres aménagements souples du temps de travail sont toujours à l'étude. Les capacités internes sont aussi renforcées dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et la notification des incidents, en particulier dans le contexte de la rénovation du siège.

393. On peut aussi signaler une évolution positive en matière de prévention et de règlement des conflits, avec une diminution sensible du nombre de conflits n'ayant pu être résolus ou réglés par des mécanismes informels (15,3 pour cent en 2011 contre 20 pour cent en 2009, année de référence). Ce résultat a pu être obtenu grâce à la disponibilité des services du bureau du médiateur et au rôle plus proactif joué par HRD dans l'examen des conflits portés à son attention. En termes absolus, le nombre de réclamations officielles déposées auprès de la Commission consultative paritaire de recours continue à baisser (31 en 2009, 29 en 2010 et 22 en 2011).

Technologies de l'information

394. La stratégie en matière de technologies de l'information 2010-2015 offre un cadre permettant d'entreprendre un large éventail de réformes relatives aux technologies, aux processus et au personnel nécessaires pour gérer et soutenir d'importants investissements dans le domaine informatique. Ces transformations répondent à la nécessité de veiller à ce que le système informatique soit adapté aux grandes stratégies du Bureau et mobilise les investissements nécessaires afin d'en optimiser l'intérêt pour le BIT.

395. Conformément aux recommandations de l'étude sur les investissements dans les infrastructures informatiques approuvées par le Conseil d'administration en novembre 2010 et financée pour une période de cinq ans, 11 sous-projets de transformation ont été définis. Les améliorations suivantes ont été apportées aux infrastructures informatiques dans le cadre de ces sous-projets:

- remplacement de tous les câbles électriques, en cuivre et en fibres, du Centre de données du Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM);
- modernisation du réseau de baies de stockage où sont hébergées toutes les données du BIT;
- mise en place d'une nouvelle bibliothèque de sauvegarde;
- réplication des données du BIT, des boîtes de messagerie GroupWise et des services Blackberry dans un site d'hébergement secondaire extérieur, conformément aux recommandations de l'audit;
- création d'une base de données pour le suivi et le contrôle des équipements informatiques;
- consolidation et virtualisation des équipements du centre de données permettant une meilleure disponibilité des ressources informatiques, une standardisation plus poussée des technologies et une diminution de l'empreinte carbone;
- renforcement du faux plancher du centre de données pour qu'il puisse supporter le poids des serveurs regroupés;
- amélioration de l'infrastructure Web du BIT pour qu'elle soit mieux sécurisée et plus fiable;
- mise en place de moteurs de recherche globaux couvrant l'intégralité des applications Web publiques et internes du BIT;
- introduction d'une fonction d'identification unique pour toutes les principales applications maison (afin de diminuer le nombre de mots de passe utilisés par le personnel) et centralisation des achats d'ordinateurs personnels (PC) et des licences Microsoft Office destinés au personnel et financés par le budget ordinaire, afin de tirer le meilleur parti des rabais consentis pour des achats en grande quantité, garantir la conformité des licences et mieux gérer le remplacement des équipements obsolètes.

396. Lors du déploiement d'IRIS dans les bureaux de Bangkok, Beyrouth, Budapest et Lima, le Bureau a pu mettre en pratique les enseignements tirés des audits postexécution pour améliorer en permanence la méthodologie de mise en œuvre, la stratégie de gestion du changement, les modalités de formation et autres procédures appliquées pendant le déploiement du système. L'examen des processus métier s'est aussi révélé efficace pour préparer le personnel des bureaux extérieurs à l'utilisation d'IRIS.

397. ITCOM a été réorganisé, en consultation avec le personnel, pour rendre plus efficace la fourniture des services informatiques. Une structure de gouvernance informatique révisée a été mise en place pour améliorer la prise de décisions et la responsabilisation en matière d'investissement informatique. L'une des fonctions principales de la gouvernance dans le domaine des technologies de l'information a été la création d'un bureau de gestion de projet chargé de standardiser et d'introduire des procédures permettant de réaliser des économies en évitant la répétition des tâches dans l'exécution des projets. Ce bureau jouera un rôle central dans la gouvernance des technologies de l'information en calculant le coût total d'appropriation des investissements proposés, en effectuant une analyse de rentabilité et en formulant des recommandations sur le choix des projets devant être entrepris, ainsi qu'en informant les responsables hiérarchiques de l'état d'avancement des projets en cours d'exécution et des risques encourus.

398. ITCOM a collaboré activement avec d'autres institutions des Nations Unies avec lesquelles elle a noué des partenariats dans le cadre de plusieurs programmes communs des Nations Unies. En tirant parti de l'expertise, des technologies, des applications et des contrats mis en œuvre par des agences de l'ensemble du système, ITCOM a pu réduire le coût du cycle de vie de l'équipement et accélérer la fourniture des services informatiques.

399. Des ateliers de formation et autres activités de renforcement des capacités ont été organisés pour améliorer la capacité du personnel d'ITCOM et le doter des moyens nécessaires pour exécuter le programme de transformation tel que défini dans la stratégie en matière de technologies de l'information.

Coopération technique

400. La stratégie en matière de coopération technique 2010-2015 aligne les priorités en matière de mobilisation et d'allocation des ressources sur les programmes par pays de promotion du travail décent et les 19 résultats relatifs au travail décent du programme et budget. L'introduction en 2010 des plans de travail axés sur les résultats a permis d'affiner davantage la définition des domaines prioritaires pour les activités de l'OIT, à partir des besoins identifiés par les mandants et le Bureau aux niveaux national et mondial. Si quelques partenaires de développement, notamment les gouvernements de l'Irlande, de la Norvège et de la Suède, ont modifié leur soutien en passant d'un financement basé sur les projets à un financement basé sur les 19 résultats relatifs au travail décent, plusieurs (Allemagne, Belgique, Brésil, Espagne, Irlande, Italie, Koweït, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède) ont apporté à l'OIT un volume important de ressources non affectées par le biais du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), ce qui a permis au Bureau de mieux financer les résultats prioritaires. Les données pour 2010 montrent que quelques résultats, notamment ceux relatifs au travail des enfants et à l'emploi (en particulier les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, le développement des entreprises et le développement des compétences) représentent 66 pour cent du total des ressources extrabudgétaires. Le Bureau continuera à militer en faveur de financements extrabudgétaires non affectés pour améliorer les services qu'il fournit aux mandants pour l'ensemble des 19 résultats.

401. Les procédures de contrôle de la qualité introduites en 2009, notamment l'évaluation des projets et le renforcement du contrôle et de l'évaluation, ont été institutionnalisées et sont intégrées dans les documents de gouvernance interne. Ainsi, dans le cadre du mécanisme d'évaluation interne de la qualité de la coopération technique, plus de 250 propositions de projets ont été examinées dont plus de 70 pour cent ont fait l'objet d'une demande d'amélioration sur des points tels que l'évaluabilité, l'égalité entre hommes et femmes et la participation des mandants. A la fin de 2011, 350 membres du personnel avaient reçu une formation structurée pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences en matière de gestion de cycles de projets. L'accélération du taux d'exécution est en partie imputable au renforcement de ces mécanismes.

402. Le Bureau a prêté une attention particulière au renforcement du rôle des mandants dans l'élaboration des politiques nationales de développement. Les efforts consacrés au développement des capacités ont été renforcés pour que les mandants soient en mesure de participer de manière efficace aux programmes par pays de promotion du travail décent. Cela s'est traduit par une plus forte participation des mandants

non seulement sur le plan de la conception de ces programmes, mais aussi pour leur suivi et leur évaluation, souvent par le biais de leur participation aux comités directeurs compétents. Ces comités assument de plus en plus la responsabilité du contrôle de la mise en œuvre des activités bénéficiant du soutien du BIT, ce qui, en retour, contribue à améliorer l'adhésion à ces projets au plan national ainsi que la durabilité des résultats à long terme. Les capacités des mandants, des membres de l'équipe de pays des Nations Unies et du personnel du BIT dans le contexte des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ont été renforcées dans toutes les régions dans le cadre du programme intitulé «Travailler avec les Nations Unies», ce qui a contribué à une meilleure intégration du travail décent dans le programme en faveur du développement. Selon une évaluation de 28 PNUAD opérationnels, effectuée en janvier 2010, 57 pour cent des plans-cadres en cours d'exécution (16) en décembre 2009 faisaient référence aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent et tous faisaient mention d'au moins un pilier. Ces résultats ont été confirmés à l'occasion d'une étude documentaire interinstitutions conduite par le BIT qui a montré que 13 des PNUAD signés en 2010 comportaient d'importants résultats en matière de travail décent, en particulier en ce qui concerne la création d'emplois et la protection sociale. Malgré quelques difficultés, la participation des partenaires sociaux aux PNUAD s'est améliorée dans l'ensemble au cours de l'exercice biennal. L'Argentine et l'Uruguay sont deux bons exemples à cet égard.

Connaissances

403. Conformément à la stratégie en matière de connaissances 2010-2015, le BIT a amélioré la qualité des publications phares fondées sur des données probantes produites pendant l'exercice biennal. Ces publications sont désormais soumises à un nouveau système centralisé d'examen par des pairs faisant intervenir des experts internes et externes. Les données statistiques sur lesquelles s'appuient les recherches et qui sont utilisées dans les publications ont été enrichies grâce: *a)* à la nouvelle base de données statistiques des indicateurs statistiques à court terme du BIT qui couvre désormais 102 pays et territoires et contient des données actualisées sur les quatre objectifs stratégiques; *b)* au lancement d'une nouvelle collection de données annuelles; et *c)* à l'augmentation sensible de l'assistance technique fournie aux Etats Membres pour qu'ils puissent produire des données plus nombreuses et de meilleure qualité sur la main-d'œuvre et le travail décent.

404. Les publications phares ont aussi bénéficié d'une procédure de partage des connaissances améliorée et plus interactive. Les présentations nationales et régionales comportent de plus en plus souvent et systématiquement un volet stratégie de diffusion de ces publications. Plusieurs conférences – rassemblant des mandants, des organisations partenaires et d'autres parties prenantes extérieures – ont amélioré l'échange des connaissances et les bases analytiques du programme de recherche de l'OIT.

405. S'agissant de la diffusion des connaissances du BIT, le nombre de téléchargements en fichiers PDF de publications phares a nettement augmenté. Grâce à la reconfiguration du site Web et aux changements apportés à sa structure, des articles peuvent désormais être agrémentés de graphiques plus vivants, de vidéos et de cadres de présentation souples, ce qui rend leur consultation plus intéressante et accroît leur impact. Les diffusions sur le Web de la Conférence internationale du Travail auxquelles sont intégrées des émissions Web produites par des partenaires de l'OIT (par exemple l'ONU, la Conférence d'Oslo) ont figuré sur la page d'accueil du site Web de l'OIT. Le nombre d'aggrégateurs commerciaux et non commerciaux partenaires[1] continue de croître, de même que celui des livres électroniques préparés qui leur sont envoyés. Quatre nouveaux aggrégateurs électroniques ont été signés depuis 2009.

Gestion axée sur les résultats

406. Un certain nombre de changements structurels et opérationnels se sont révélés efficaces pour traduire l'action du Bureau en résultats visibles et mesurables. Le déploiement de la nouvelle structure extérieure qui a permis au BIT d'utiliser ses ressources de manière plus efficace a accru sa capacité de fournir aux

1. On entend par aggrégateur un site Web ou un logiciel recueillant des informations spécifiques à partir de sources multiples en ligne.

mandants dans toutes les régions des services de qualité dans les délais voulus. Ainsi, pendant la période biennale, l'accroissement de la masse critique résultant de la création des quatre équipes d'appui technique au travail décent (EAT) en Afrique a contribué de manière positive à l'élaboration et à l'approbation dans cette région de 21 programmes par pays de promotion du travail décent dont plusieurs ont été approuvés au niveau ministériel national. La consolidation des EAT, un certain nombre de domaines techniques étant couverts par plusieurs spécialistes et/ou des spécialistes basés en diverses localisations, s'est traduite en général par un déploiement à la fois plus souple et plus efficace de l'expertise du BIT. En Amérique latine, cet effort a été conforté par la mise en commun de ressources dans un fonds spécial permettant aux spécialistes techniques d'envoyer des missions d'aide dans les sous-régions. Une collaboration multidisciplinaire plus étroite associant l'expertise technique du siège, des EAT et des projets de coopération technique a été à la base de l'aide du BIT à l'exécution des programmes par pays en Asie, par exemple en Afghanistan, au Népal et au Pakistan.

407. La participation du BIT à la réforme des Nations Unies a également été plus large et plus efficace, en particulier dans le cadre de l'exécution de programmes uniques des Nations Unies, par exemple en Afrique, où cela a été très utile pour mobiliser des ressources qui ont permis d'améliorer l'exécution des programmes par pays de promotion du travail décent. En Albanie, plusieurs éléments de l'Agenda du travail décent ont été inclus dans le programme unique des Nations Unies pour 2012-2016. Grâce à sa participation active au groupe d'entraide «Peers support group» (le bras technique) dans la région des Etats arabes, le Bureau a apporté une forte contribution technique à tous les bilans communs des pays/PNUAD réalisés pendant l'exercice biennal, contribuant ainsi à la fonction de soutien et d'assurance de la qualité du Groupe régional des Nations Unies pour le développement.

408. L'introduction en 2010 de la planification du travail axée sur les résultats s'est révélée un outil de gestion précieux pour orienter l'obtention de résultats. Le BIT a pu ainsi concentrer sur des priorités communes les ressources allouées pour l'ensemble des programmes techniques au siège et dans les régions. Cela a aussi favorisé l'utilisation de méthodes de travail axées sur la collaboration dans l'ensemble du Bureau.

Enseignements et perspectives

Ressources humaines

409. Des systèmes plus efficaces, assistés par informatique, de gestion des ressources humaines et d'administration des opérations y relatives permettront non seulement de garantir de meilleurs niveaux de service, mais aussi de continuer à réaffecter des ressources internes pour améliorer le rôle stratégique que le personnel de HRD est censé jouer en tant que prestataire de services digne de ce nom. Le processus de médiation engagé au début de 2011 a permis d'identifier les questions à aborder et d'établir un plan de travail commun.

410. Pour être au diapason avec les nouveaux systèmes, il faut que les responsabilités soient clairement définies. Il convient notamment que le suivi du comportement professionnel et la responsabilisation en matière de performance aillent de pair. Pour ce faire, il convient de traiter les questions de récompense et de reconnaissance des mérites et de rechercher les moyens de remédier à une performance insuffisante.

411. Le Bureau continuera d'aligner les activités de formation et de perfectionnement du personnel sur les besoins du Bureau et sur les aspirations de carrière. Les enquêtes menées auprès du personnel ont permis de constater que c'était là un point à améliorer. Conscient que le calendrier du Bureau n'offre qu'une faible marge de manœuvre, le Bureau programmera trois fois par an une «semaine de mise à niveau» pour permettre à différents groupes cibles de prévoir leur participation au moment le plus opportun pour eux.

Technologies de l'information

412. Il reste un certain nombre de difficultés à surmonter pour tirer pleinement parti des avantages d'IRIS à l'échelle du Bureau. Pour accélérer le déploiement d'IRIS en 2012-13, le Bureau, par l'intermédiaire d'ITCOM, travaille avec des propriétaires de processus métiers à l'évaluation des modèles opérationnels existants. Il a également passé contrat avec

des partenaires externes bien positionnés pour optimiser les ressources, de manière à suivre un paysage informatique en mutation rapide.

413. Les éléments de l'infrastructure informatique ont une vie utile d'environ cinq ans. L'utilisation d'une infrastructure dépassée revient cher et peut exposer le Bureau à des problèmes de vulnérabilité concernant la sécurité de son réseau informatique. Pour réduire les coûts et les risques liés au remplacement, tous les cinq ans, de cette infrastructure, ITCOM étudie la possibilité de faire appel à un plus grand nombre de fournisseurs externes de services d'infrastructure. Cette proposition avantageuse a aussi des implications de financement à long terme du fait que les contrats portant sur des services d'infrastructure s'échelonnent généralement sur plusieurs exercices biennaux.

414. Le système d'achat centralisé d'ordinateurs et de licences informatiques ne s'applique actuellement qu'au personnel financé par le budget ordinaire. Les gains d'efficacité pourraient être plus importants si ce système couvrait l'ensemble des ordinateurs et des licences. ITCOM travaille avec le Département des services financiers pour étudier des scénarios possibles d'achat centralisé qui s'appliqueraient à l'ensemble du personnel, indépendamment de la source de financement.

415. ITCOM a entamé un exercice de réorganisation afin d'atteindre plus efficacement les résultats et de franchir les étapes prévues par la stratégie informatique. L'une des grandes difficultés demeure l'amélioration des connaissances, des compétences et des attributions du personnel d'ITCOM pour que l'on puisse parvenir à une unité informatique moderne, innovante et fondée sur des valeurs. ITCOM a engagé un processus de consultation auprès du personnel, de HRD et des autres parties prenantes en vue de mettre à niveau les descriptions d'emploi existantes.

416. Les structures de gouvernance des technologies de l'information, telles que le comité directeur d'IRIS, l'équipe de gestion d'IRIS et le Bureau consultatif pour l'application des technologies de l'information, ont été particulièrement efficaces au sein du Secteur de la gestion et de l'administration. ITCOM s'emploie à mettre en place, à l'échelle du Bureau, une structure de gouvernance des technologies de l'information qui permettrait de mieux gérer les dépenses décentralisées afférentes à ces technologies ainsi que les investissements dans ce secteur. Il faudra pour cela harmoniser la stratégie d'investissement avec les autres stratégies du Bureau, l'aligner sur les normes techniques approuvées, maintenir ces investissements sur le long terme et faire en sorte qu'ils génèrent des gains d'efficacité mesurables. ITCOM coopérera aussi avec le Bureau pour proposer des modalités de centralisation des ressources informatiques dans les domaines où il est possible de réaliser des économies et d'améliorer la qualité des services.

Coopération technique

417. Les donateurs de l'OIT ont répondu favorablement aux appels visant à allouer à l'Agenda du travail décent des ressources de base non préalablement affectées, à apporter des contributions accrues au CSBO et à fournir des financements axés sur les résultats. En même temps, le Bureau a reçu des appels répétés à mieux rendre compte des financements alloués, en indiquant notamment les résultats atteints grâce à la coopération technique. A l'avenir, le Bureau s'efforcera de mieux rendre compte aux donateurs des résultats de la coopération technique, en plus de fournir des informations complètes dans le rapport biennal sur l'exécution du programme.

418. Durant ces dernières années sont apparues de nouvelles modalités de financement (financement de projets, programmes thématiques ou régionaux à grande échelle, accords-cadres pluriannuels, CSBO, financements axés sur les résultats, coopération en nature) et des sources de financement plus diversifiées (donateurs fidèles, coopération Sud-Sud, partenariats public-privé, fondations, banques de développement). En 2012-13, le Bureau adaptera sa stratégie de coopération technique à ce nouveau contexte.

419. Des procédures de contrôle de la qualité pour les activités de coopération technique ont été établies avec succès, et il ressort d'une enquête interne qu'elles sont globalement soutenues par le personnel du BIT. Cela étant, on craint aussi que les contrôles de qualité n'engendrent des retards. Au cours du prochain exercice biennal, ces mécanismes seront revus pour veiller à ce qu'ils soient rigoureux sans être lourds. En particulier, des mesures seront

prises pour améliorer la qualité des rapports d'activité et en garantir la présentation dans les délais.

420. Malgré les progrès accomplis, les mandants pourraient être associés plus activement à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent et au processus des PNUAD. Par l'intermédiaire du segment de la coopération technique du Conseil d'administration, le Bureau continuera d'examiner les modalités de renforcement des capacités qui sont requises pour garantir l'engagement maximal des mandants dans les processus de développement national.

Connaissances

421. L'instauration réussie d'un mécanisme d'examen systématique par les pairs a beaucoup contribué à améliorer la qualité et la pertinence des recherches menées au BIT. La capacité du Bureau à éclairer et influencer le débat mondial au niveau politique le plus élevé, notamment en ces temps de crise financière, s'en est trouvée accrue. A l'avenir, des efforts seront nécessaires pour maintenir, améliorer et élargir le mécanisme d'examen par les pairs.

422. La stratégie globale du BIT est d'autant plus difficile à mettre en œuvre que la recherche y est décentralisée. Pour régler ce problème et dans le cadre de la stratégie de gestion des connaissances, le Bureau prévoit de créer en 2012 une Equipe spéciale pour l'agenda global de recherche et de publications sous la conduite du directeur de l'Institut international d'études sociales. Ce groupe élaborera une stratégie globale pour la recherche et les publications, qui: i) examinera les méthodes de travail; ii) améliorera la coordination des équipes de recherche; et iii) accroîtra la proportion de publications phares. La création d'une série de documents pluridisciplinaires de grande portée médiatique, telle qu'elle est proposée par le Comité d'examen des dépenses, aura aussi pour effet de rationaliser cette activité.

423. Le pourcentage de publications considérées comme des publications phares reste inférieur à l'objectif de 5 pour cent fixé pour l'exercice biennal. Cela tient en partie au volume plus important que prévu de publications traitant de la crise financière et à l'actuelle approche décentralisée de la recherche. L'Equipe spéciale pour l'agenda global de recherche et de publications, qui comportera un comité de rédaction, devrait améliorer la coordination globale et la proportion de publications phares.

424. L'augmentation des téléchargements en version PDF des rapports du BIT témoigne d'un intérêt croissant pour les outils de connaissance générés par le Bureau. Cela étant, le BIT doit encore exploiter et développer plus efficacement les options actuellement offertes sur les médias sociaux, notamment en étendant son réseau de suiveurs sur Twitter et de partenaires re-tweet. D'autres fonctions de réseautage social – blogs, forums de discussion en ligne, baladodiffusion – pourraient être introduites dans le cadre d'une politique globale concernant les médias sociaux.

425. Si le Bureau a étudié les possibilités offertes par la généralisation des portables (smartphones, tablettes, etc.), elles n'ont pas été exploitées en 2010-11 en raison de l'insuffisance des capacités internes. En 2012-13, des efforts supplémentaires seront accomplis pour trouver le moyen d'utiliser cette technologie. Le BIT prévoit également d'expérimenter la diffusion de livres électroniques sous différents formats, de sorte qu'ils puissent être lus sur des plates-formes mobiles comme l'iPhone et le Kindle. Pour soutenir la diffusion sur portable, le Bureau devra créer les partenariats et infrastructures nécessaires pour faire passer sur plates-formes mobiles la production de contenus, actuellement axée sur l'Internet.

426. Les bases statistiques de la recherche seront améliorées et coordonnées par le Département de statistique de manière à éviter le double emploi. Pour asseoir les activités de recherche sur des bases solides, on améliorera la comparabilité internationale des données en aidant les producteurs de données nationaux à se conformer aux normes statistiques. En 2012-13, le Bureau sera particulièrement attentif à la capacité des producteurs de données nationaux de compiler des statistiques pertinentes sur la main-d'œuvre et le travail décent et encouragera une relation bien définie avec les analystes de données.

Gestion axée sur les résultats

427. Au cours de la période biennale, des progrès constants ont été réalisés vers l'application par le BIT d'une politique de gestion axée sur les

résultats, comme en témoignent les améliorations qualitatives des programmes par pays de promotion du travail décent et l'introduction des plans de travail axés sur les résultats. Le cadre de résultats rationnalisé tel qu'établi dans le cadre stratégique pour 2010-2015, axé sur les priorités de l'Agenda du travail décent énoncées dans 19 résultats, a de nouveau fait ses preuves. Globalement, ce cadre a permis de mieux cibler les tâches du BIT, depuis la phase de planification jusqu'à la phase de présentation des rapports, et de renforcer les efforts tendant à concentrer les ressources disponibles sur la concrétisation de résultats bien définis. Bien que les indicateurs pour l'ensemble des 19 résultats attendus soient d'ordre quantitatif, les critères de mesure qui accompagnent chaque indicateur ont aidé à renforcer le contenu qualitatif des informations fournies dans les rapports.

428. Cependant, l'expérience de l'exercice biennal a également mis en évidence certaines limites de l'actuel système de mesure. L'importance accordée aux critères de mesure varie selon les indicateurs. Certains indicateurs se sont également avérés inadaptés pour mesurer les résultats que l'on peut vraiment atteindre avec l'aide du BIT. De même, les indicateurs relatifs à la gouvernance, à l'appui et au management ne suffisent pas à mesurer l'utilisation rationnelle des ressources et la gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation. En 2012-13, le Bureau prévoit de tester des indicateurs qualitatifs, qui s'appliqueront en plus de ceux qui ont été établis jusqu'en 2015. Cet exercice s'appuiera sur une évaluation portant sur l'évaluabilité du cadre de résultats figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2010-11, qui a été examiné par le Conseil d'administration en novembre 2011 et est censé servir à la préparation du prochain cadre stratégique. Il faudrait encore développer les incitations au travail en équipe.

429. Les données d'expérience ont aussi clairement démontré l'interconnexion entre les progrès accomplis au titre de chaque stratégie de gestion axée sur les résultats – la mise en œuvre rationnelle et efficace de chaque stratégie dépend en effet de plusieurs autres stratégies, en même temps qu'elle contribue à l'efficacité de ces dernières. Ainsi, grâce à l'initiative de recensement des compétences et à l'organisation d'examens annuels détaillés des effectifs couvrant l'ensemble des unités, au siège et dans les régions, le Bureau est désormais mieux équipé pour opérer en temps voulu un transfert approprié de connaissances et redéfinir le profil des prochains postes à pourvoir afin d'acquérir des compétences dans les domaines des conseils et de la recherche pour lesquels il y a une demande de la part des mandants. De même, la mise en œuvre de nouvelles applications, telles que le système de gestion des documents de gouvernance interne, le système de gestion des documents du Conseil d'administration, le Centre des utilisateurs d'IRIS et les outils de collaboration (comme Plone), a eu pour effet d'enrichir les connaissances et d'améliorer l'accès à l'information dans l'ensemble du Bureau. Ces efforts seront poursuivis à l'avenir. Pour pouvoir améliorer en permanence la gestion des connaissances, il faut une plus grande intégration des stratégies relatives aux ressources humaines et aux technologies de l'information. Il s'agit de veiller à ce que le personnel du BIT acquière les compétences nécessaires pour faire pleinement usage des outils disponibles, en particulier ceux qui ont trait aux plates-formes numériques, telles que les médias sociaux.

Résultat 2:

Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Réalisations

Contrôle

430. Le Bureau a publié des documents révisés relatifs à la gouvernance interne afin de clarifier les responsabilités des diverses parties impliquées dans la mise en œuvre des recommandations de l'audit interne. Ces documents soulignent que la gestion régionale et sectorielle peut aider à vérifier l'application de ces recommandations. Cela permettra aussi d'améliorer la mise en œuvre, à l'échelle régionale et sectorielle, des recommandations dont la pertinence dépasse le cadre du Bureau ou la fonction spécifique ayant fait l'objet d'un audit.

431. L'introduction du nouveau système de suivi des recommandations de l'audit interne a permis d'améliorer très nettement le temps moyen requis pour soumettre des rapports complets d'exécution correspondant aux mandats et fonctions ayant fait l'objet de cet audit par rapport aux exercices précédents. De même, la qualité des rapports d'exécution s'est aussi progressivement améliorée.

432. En 2011, le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a introduit un système d'audit spécialisé de suivi, afin de s'assurer que des mesures ont été prises par la direction pour appliquer les recommandations de l'audit interne. Ce système permettra de s'assurer de manière indépendante que des dispositions appropriées ont été prises pour répondre aux recommandations de l'IAO.

433. Suite à une évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT, effectuée en 2011, une nouvelle stratégie d'évaluation fondée sur les résultats a été formulée et approuvée par le Conseil d'administration en mars 2011. Pour suivre l'évolution des politiques d'évaluation, on a actualisé et simplifié les directives officielles relatives à l'évaluation, ainsi que l'ensemble des documents d'orientation. Le flux des informations fournies aux mandants et au personnel du BIT sur les enseignements tirés de l'expérience s'est amélioré avec l'introduction d'un bulletin d'évaluation trimestriel contenant les résultats des évaluations *(i-eval: flash news)*. Les points focaux régionaux pour l'évaluation ont participé à un certain nombre d'ateliers avec le soutien de l'Unité d'évaluation (EVAL). Ces ateliers ont permis à 341 mandants d'acquérir des connaissances spécialisées en matière d'évaluation. L'objectif initial, à savoir 75 mandants, a donc été largement dépassé.

434. Pour améliorer le suivi des recommandations relatives à l'évaluation, EVAL a mis à l'essai en 2011 une nouvelle procédure. Celle-ci permet d'assurer plus rigoureusement le suivi des recommandations et établit en outre que ce suivi incombe en dernier ressort aux hauts responsables et non plus aux administrateurs de projets. Les nouveaux chiffres concernant le suivi des recommandations en 2010-11 montrent une amélioration notable par rapport aux résultats de 2009-10.

Gestion des risques

435. Dans le cadre du processus de gestion des risques, le Bureau du Conseiller juridique (JUR) a lancé une campagne en coordination avec des unités régionales et des unités au siège pour garantir une protection juridique élémentaire aux actions menées par le BIT dans les pays. En réponse au récent appel du Conseil d'administration à adhérer à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), deux Etats Membres supplémentaires ont adhéré à cette convention et en ont approuvé l'annexe I relative à l'OIT. Des progrès importants vers l'adhésion sont également en cours pour dix autres Etats Membres. Les consultations menées à l'échelle du Bureau ont aussi abouti à l'élaboration d'un modèle d'accord-cadre de coopération s'appliquant aux activités déployées par le BIT dans les pays. Cet accord-cadre de coopération fait l'objet d'un examen initial dans dix Etats Membres. La nécessité de rééquilibrer les spécificités des cadres nationaux au moyen d'un seuil universel minimal de protection juridique continuera de guider les efforts en cours pour amener tous les Etats Membres dans lesquels le BIT intervient à prendre des engagements dans ce sens.

Organes de gouvernance

436. La réforme du Conseil d'administration a eu un impact sur les délais de diffusion et sur la

longueur et le nombre de documents à produire et imprimer. Un nouvel objectif concernant les délais de diffusion des documents a été introduit: les documents du Conseil d'administration seront désormais disponibles en version électronique quinze jours ouvrables avant le début des réunions publiques du Conseil (l'ancien délai était de deux semaines avant la discussion). Le Bureau a aussi engagé une politique de passage progressif à des réunions ayant un support papier limité. Cette politique a été fort bien accueillie en ce qui concerne la diffusion des documents d'avant-session du Conseil d'administration. Depuis 2010, ces documents sont systématiquement affichés sur le site Web et distribués en version papier uniquement sur demande. En l'espace d'une année, le Département des relations, réunions et documents a ramené sa distribution de documents d'avant-session en version papier de 100 à 24 pour cent pour le Conseil d'administration. Il en résulte une réduction des coûts d'impression et de distribution des documents et une amélioration de l'empreinte écologique du BIT.

437. Les consultations avec les mandants au sujet de la gouvernance ont été améliorées; en effet, le nombre de séances d'information et de consultations a plus que doublé par rapport à 2008-09. A ces consultations étaient associées des missions permanentes, des coordonateurs régionaux, des réunions de groupe, un groupe consultatif basé à Genève, les secrétariats d'organisations d'employeurs et de travailleurs et des membres du Conseil d'administration.

438. Suite à l'adoption par le Conseil d'administration des règles révisées, le Bureau a mis en place une nouvelle série de procédures internes et de méthodes de travail afin de mettre en œuvre les quatre principaux piliers du paquet de réformes engagées par le Conseil: i) l'amélioration du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour; ii) la refonte de la structure du Conseil d'administration; iii) l'amélioration de la transparence et le renforcement de l'appui fourni par le Bureau aux mandants tripartites; et iv) l'amélioration de la présentation des documents et de la gestion du temps.

Enseignements et perspectives

Contrôle

439. La conformité avec les normes IPSAS a nécessité un accroissement considérable des activités de collecte et d'analyse de données, d'établissement de rapports et de comptabilité générale, qui n'étaient pas prévues lorsque les institutions du système des Nations Unies ont décidé d'adopter ces normes. Il a fallu redéfinir l'ordre de priorité des activités pour intégrer ces nouvelles exigences, et redéployer des ressources allouées initialement à l'appui aux activités extérieures, à l'analyse du compte ordinaire et au travail de vérification. L'instauration d'audits annuels, outre les coûts directs qu'ils entraînent, implique que le personnel consacre une partie de son temps à assurer la fonction d'audit, temps qu'il passerait autrement à gérer les opérations courantes du Bureau.

440. En ce qui concerne l'application en temps voulu des recommandations de l'audit, la principale leçon à retenir de la mise en place de la nouvelle procédure de suivi était que, à moins d'avoir reçu un rapport d'exécution à la date butoir fixée, il n'était pas possible de déterminer si une recommandation avait été mise en œuvre dans les délais prescrits. Pour remédier à ce problème, de nouvelles procédures ont été établies pour: i) améliorer le suivi des rapports d'exécution; et ii) fournir progressivement une analyse plus complète de la mise en œuvre des recommandations de l'audit interne et de leur conformité avec les indicateurs de performance.

441. Une méta-étude récente de 59 projets réalisée par EVAL a permis de constater que des systèmes insuffisants de suivi et d'évaluation constituent les faiblesses majeures de nombreux projets. Les procédures révisées d'évaluation de la qualité des projets de coopération technique ont été récemment assorties d'une disposition selon laquelle le suivi et l'évaluation de toute nouvelle proposition de projet chiffrée à plus de 5 millions de dollars E.-U. seront assurés par EVAL, ce qui permettra de remédier à ces insuffisances dans les projets futurs. Les conclusions de deux méta-études, qui synthétisent les résultats et la qualité de diverses stratégies, de programmes par pays de promotion du travail décent, d'évaluations de projets et d'évaluations thématiques, ainsi que les enseignements qui en sont tirés, aideront le Bureau à identifier les points à améliorer.

Gestion des risques

442. Le Bureau a adopté en 2009 une politique de gestion des risques, et un registre des risques pour l'ensemble du Bureau a été introduit dans le programme et budget pour 2012-13. La gestion des risques a été progressivement intégrée aux procédures établies, au dispositif de sécurité du personnel, aux opérations d'achat, aux technologies de l'information, aux services financiers, aux polices d'assurance et à la vérification des comptes. Le Bureau continuera de s'inspirer des enseignements tirés de la gestion des risques et étendra l'identification et la gestion des risques à tous les secteurs de gestion pertinents, y compris la gestion axée sur les résultats, afin de gérer efficacement les principaux risques inhérents à l'ensemble des opérations du Bureau.

Organes de gouvernance

443. En ce qui concerne la réforme du Conseil d'administration, la principale leçon à retenir est qu'une relation de confiance entre les mandants et le Bureau et entre les partenaires eux-mêmes ainsi qu'un rôle actif mais neutre du Bureau sont essentiels au succès de toute réforme de gouvernance. Cette approche s'appliquera à la prochaine phase de la réforme, qui consistera essentiellement à revoir le mode de fonctionnement de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales.

444. Depuis 2009, le Bureau se livre, aux plans interne et externe, à un bilan de chaque session de la Conférence internationale du Travail, afin de tirer pleinement parti des leçons à retenir et de faire des recommandations pour la Conférence de l'année suivante. Pour le prochain exercice biennal, le budget de la Conférence a été réduit d'environ 8 pour cent. Pour relever ce défi – organiser le même type de réunion avec une baisse du financement de 10 pour cent –, le Bureau aura recours à toute une série d'approches. Pour la session de 2012 de la Conférence internationale du Travail, le Bureau entend rechercher de nouveaux gains d'efficacité dans les services d'interprétation, revoir le traitement du compte rendu provisoire des discours prononcés en séance plénière, supprimer les séances de nuit des commissions participant à la discussion générale et mieux gérer les heures supplémentaires.

Annexes



Annexe I

Budget ordinaire: Dépenses par ligne de crédit, 2010-11

	Programme et budget pour 2010-11	Dépenses
A. Organes directeurs	**79 304 958**	**79 254 300**
B. Objectifs stratégiques*	**542 334 389**	**530 791 183**
Emploi	167 210 569	163 651 609
Protection sociale	110 961 718	108 599 975
Dialogue social	155 811 580	152 495 240
Normes	108 350 522	106 044 358
C. Services de management	**63 243 523**	**61 689 253**
D. Autres provisions budgétaires	**40 120 297**	**38 274 821**
Ajustement pour mouvement de personnel	–6 104 967	
	718 898 200	**710 009 557**
Dépenses imprévues	**875 000**	
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	**6 946 800**	**6 676 862**
TOTAL	**726 720 000**	**716 686 419**

* Le budget stratégique total affecté aux quatre objectifs stratégiques découle du budget affecté aux 19 résultats. Le budget stratégique affecté à chacun des objectifs, qui figure dans le tableau, est établi en répartissant le budget stratégique affecté au résultat intitulé *Intégration du travail décent* de façon proportionnelle entre les quatre objectifs stratégiques.

Annexe II

Contributions extrabudgétaires moyennes annuelles[1] des 20 principaux contributeurs pour la période 2008-2011

Contributeur	Dollars E.-U. (en milliers)	Contributeur	Dollars E.-U. (en milliers)
Etats-Unis	49 246	Canada	7 219
Organismes et institutions des Nations Unies	39 122	Belgique[2]	6 667
Commission européenne	20 161	Pays-Bas	5 118
Danemark	13 981	Banque mondiale	4 594
Norvège	12 739	France	4 439
Espagne	10 711	Suisse	3 946
Australie	10 014	Italie	3 750
Irlande	7 973	Fondation MasterCard	3 660
Suède	7 627	Luxembourg	3 308
Royaume-Uni	7 413	Allemagne	2 376
TOTAL			**224 065**

[1] Les donateurs allouent des montants à l'OIT pendant une année considérée en vertu d'accords-cadres ou d'accords liés à des projets spécifiques. Ces montants sont généralement accordés pour plusieurs années, ce qui signifie que le montant des contributions émanant d'un donateur peut être très élevé pendant une année et négligeable pendant les années suivantes jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit conclu. Pour cette raison, le classement a été établi sur la base d'une moyenne annuelle sur une période de quatre ans. Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent paraître incorrects. [2] Y compris les contributions de la Flandre.

Annexe III
Contributions au CSBO reçues en 2010-11 et leur affectation

Contributions par donateur (en milliers de dollars des Etats-Unis)			
Donateur	**Objectif stratégique**	**Région**	**Total**
Allemagne	Emploi*	Non affectées	1 381
	Protection sociale*	Afrique	2 668
Belgique	Non affectées	Non affectées	8 814
Danemark	Non affectées	Non affectées	6 932
Italie	Non affectées	Non affectées	300
Pays-Bas	Non affectées	Non affectées	26 970
Norvège	Non affectées	Non affectées	6 787
TOTAL			**53 852**

* Ces contributions ont fait l'objet d'une affectation spécifique.

Dépenses au titre du CSBO en 2010-11							
	Monde	**Afrique**	**Amériques**	**Etats arabes**	**Asie**	**Europe**	**TOTAL**
Emploi	1 487 056	2 842 838	1 324 690	627 672	1 772 984	890 178	8 945 418
Protection sociale	1 363 777	5 709 283	958 115	171 236	906 604	243 890	9 352 905
Dialogue social	856 717	2 013 995	971 852	882 026	984 754	614 698	6 324 042
Normes	515 519	1 157 656	575 416	152 679	810 688	407 935	3 619 893
Cohérence des politiques	183 768	1 208 185	634 661	0	937 734	0	2 964 348
Appui	2 276 690	0	0	0	0	0	2 276 690
Evaluation et contrôle	106 947	948 806	230 479	119 795	229 582	179 929	1 815 538
TOTAL	**6 790 474**	**13 880 763**	**4 695 213**	**1 953 408**	**5 642 346**	**2 336 630**	**35 298 834**

Annexe IV

Dépenses au titre de la coopération technique, par résultat, 2010-11 (à l'exclusion des dépenses administratives)* (en milliers de dollars E.-U.)

		Dépenses 2010			Dépenses 2011		
		CTBO	Dépenses extra-budgétaires	Total	CTBO	Dépenses extra-budgétaires	Total
Emploi							
1	Promotion de l'emploi	2 003	54 743	56 746	3 374	50 379	53 753
2	Développement des compétences	456	28 098	28 554	778	27 946	28 724
3	Entreprises durables	504	18 965	19 469	609	19 093	19 702
Sous-total		**2 964**	**101 805**	**104 768**	**4 761**	**97 419**	**102 179**
Protection sociale							
4	Sécurité sociale	567	4 579	5 146	635	4 691	5 326
5	Conditions de travail	177	399	575	250	1 941	2 191
6	Sécurité et santé au travail	166	2 313	2 479	334	2 727	3 060
7	Migration de main-d'œuvre	143	6 861	7 004	251	6 862	7 113
8	VIH/sida	99	9 256	9 355	287	9 898	10 185
Sous-total		**1 152**	**23 408**	**24 560**	**1 757**	**26 118**	**27 875**
Dialogue social							
9	Organisations d'employeurs	1 941	1 094	3 034	2 271	1 139	3 410
10	Organisations de travailleurs	1 276	3 284	4 559	3 108	2 641	5 749
11	Administration et législation du travail	503	5 538	6 041	492	2 167	2 659
12	Dialogue social et relations professionnelles	346	6 786	7 132	1 401	7 311	8 712
13	Travail décent dans des secteurs économiques	45	6 162	6 207	120	9 574	9 694
Sous-total		**4 110**	**22 864**	**26 974**	**7 391**	**22 834**	**30 225**
Normes et principes et droits fondamentaux au travail							
14	Liberté d'association et négociation collective	92	2 188	2 280	100	1 906	2 006
15	Travail forcé	7	3 757	3 764	94	3 443	3 537
16	Travail des enfants	197	42 679	42 876	207	39 769	39 976
17	Discrimination au travail	124	4 782	4 906	172	2 880	3 052
18	Normes internationales du travail	717	7 536	8 253	875	3 276	4 151
Sous-total		**1 138**	**60 942**	**62 079**	**1 447**	**51 275**	**52 722**
Cohérence des politiques							
19	Intégration du travail décent	2 027	10 734	12 762	3 047	7 649	10 696
Total, objectifs stratégiques et cohérence des politiques		**11 391**	**219 752**	**231 143**	**18 404**	**205 295**	**223 698**
Gouvernance, appui et management			523	523		1 427	1 427
Divers		954		954	1 330		1 330
Total général		**12 345**	**220 275**	**232 620**	**19 733**	**206 722**	**226 455**

* Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent paraître incorrects.

Annexe V

Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique par source de financement, région géographique et type d'assistance, 2010-11 (à l'exclusion des dépenses administratives)

Par source de financement

Source de financement	2010		2011		Total pour l'exercice		Variation en % (2011 par rapport à 2010)
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	
Dépenses extrabudgétaires							
Donateurs multibilatéraux	134 947	58,0	122 799	54,2	257 746	56,1	–9,0
Fonds fiduciaires directs	12 203	5,2	6 264	2,8	18 467	4,0	–48,7
Partenariats public-privé[1]	8 826	3,8	8 712	3,8	17 539	3,8	–1,3
Partenaires sociaux[2]	345	0,1	167	0,1	512	0,1	–51,7
Institutions financières internationales (banques)	3 919	1,7	6 259	2,8	10 179	2,2	59,7
Nations Unies[3]	37 307	16,0	42 283	18,7	79 590	17,3	13,3
Autres organisations intergouvernementales[4]	22 726	9,8	20 238	8,9	42 965	9,4	–10,9
Sous-total des dépenses extrabudgétaires	220 275	94,7	206 722	91,3	426 997	93,0	–6,2
Budget ordinaire (CTBO)	12 345	5,3	19 733	8,7	32 078	7,0	59,8
Total[5]	**232 620**	**100,0**	**226 455**	**100,0**	**459 075**	**100,0**	**–2,7**

[1] Y compris les fondations, les institutions publiques, le secteur privé et autres donateurs. [2] Y compris les syndicats, les associations d'employeurs et les initiatives conjointes. [3] Y compris les fonds d'affectation spéciale pluridonateurs des Nations Unies gérés par le PNUD (Fonds espagnol pour la réalisation des OMD) et les fonds de l'initiative «Unis dans l'action». [4] Y compris la Commission européenne, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Secrétariat de la communauté du Pacifique (SPC). [5] Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent paraître incorrects.

Par région géographique

Région	2010		2011		Total pour l'exercice		Variation en % (2011 par rapport à 2010)
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	
Afrique	63 790	27,4	61 744	27,3	125 534	27,3	–3,2
Amériques	32 686	14,1	33 025	14,6	65 711	14,3	1,0
Asie et Pacifique[1]	60 146	25,9	63 591	28,1	123 736	27,0	5,7
Europe[2]	11 087	4,8	9 531	4,2	20 618	4,5	–14,0
Etats arabes, Moyen-Orient	9 691	4,2	8 774	3,9	18 465	4,0	–9,5
Interrégional	2 566	1,1	2 157	1,0	4 723	1,0	–15,9
Mondial	52 655	22,6	47 634	21,0	100 289	21,8	–9,5
Total	**232 620**	**100,0**	**226 455**	**100,0**	**459 075**	**100,0**	**–2,7**

[1] Y compris l'Afghanistan et la République islamique d'Iran. [2] Y compris Israël.

Par type d'assistance

Type d'assistance	2010		2011		Total pour l'exercice		Variation en % (2011 par rapport à 2010)
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	
Experts	51 954	22,3	50 567	22,3	102 521	22,3	–2,7
Autres personnels[1]	67 015	28,8	63 462	28,0	130 477	28,4	–5,3
Formation[2]	46 636	20,0	44 896	19,8	91 532	19,9	–3,7
Matériel	8 601	3,7	7 227	3,2	15 827	3,4	–16,0
Sous-traitance	45 655	19,6	48 499	21,4	94 155	20,5	6,2
Assistance diverse	12 759	5,5	11 804	5,2	24 563	5,4	–7,5
Total	**232 620**	**100,0**	**226 455**	**100,0**	**459 075**	**100,0**	**–2,7**

[1] Experts nationaux, collaborateurs extérieurs, personnel recruté localement au titre de projets, volontaires des Nations Unies et autres dépenses de personnel.
[2] Y compris principalement les bourses, les séminaires et la formation en cours d'emploi.

Annexe VI

Dépenses au titre de la coopération technique, par région et par pays, 2010-2011 (en milliers de dollars E.-U.) (à l'exclusion des dépenses administratives)*

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
AFRIQUE				
Région Afrique	5 410	516	20 055	25 981
Afrique de l'Est	30		4 168	4 198
Afrique du Nord	5			5
Sahel		306	1 679	1 985
Afrique australe	283		602	885
Afrique de l'Ouest	76		134	210
Afrique du Sud	354	92	4 950	5 396
Algérie	43	7		49
Angola	79	72	299	450
Bénin	106	63	2 094	2 263
Botswana	64		508	572
Burkina Faso	52	49	105	206
Burundi	103			103
Cameroun	114	359	1 284	1 757
Cap-Vert	26	222		248
République centrafricaine	41			41
Comores	41	762		803
Congo	36		87	123
Côte d'Ivoire	60			60
Djibouti	31			31
Egypte	249	584	1 326	2 159
Erythrée	43			43
Ethiopie	268	163	499	931
Gabon	77	47		124
Gambie	24			24
Ghana	147	115	1 550	1 811
Guinée	32			32
Guinée-Bissau	29			29
Guinée équatoriale	20			20
Kenya	170	121	4 014	4 305

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Lesotho	51		1 115	1 166
Libéria	70	894	2 970	3 934
Jamahiriya arabe libyenne	10			10
Madagascar	77	2 566	7 819	10 462
Malawi	116	533	1 346	1 995
Mali	164	29	2 795	2 988
Maroc	50	278	171	498
Maurice	57			57
Mauritanie	31	2		33
Mozambique	100	3 446	2 230	5 776
Namibie	76	318	370	765
Niger	30		418	447
Nigéria	249			249
Ouganda	121	487	2 301	2 908
République démocratique du Congo	91	138	4 922	5 150
Rwanda	66	403		469
Sao Tomé-et-Principe	29			29
Sénégal	220	931	1 090	2 241
Seychelles	51			51
Sierra Leone	61	1 296	799	2 157
Somalie	47	5 656	2 132	7 835
Soudan	297	1 660	882	2 839
Swaziland	78		569	647
Tanzanie, République-Unie de	115	3 299	4 953	8 367
Tchad	77	303		380
Togo	70		2 482	2 552
Tunisie	21	232	80	332
Zambie	154	407	3 127	3 687
Zimbabwe	134	542	1 987	2 663
Total, Afrique	**10 723**	**26 900**	**87 911**	**125 534**
AMÉRIQUES				
Région Amérique latine	2 128	37	13 026	15 192
Pays andins	148		1 363	1 511
Caraïbes	565		128	693
Amérique centrale	343		4 748	5 091
Cône Sud	70		1 388	1 459
Antigua-et-Barbuda	10			10
Argentine	422		4 396	4 818
Bahamas	52			52
Barbade	8			8
Belize	23			23
Bolivie, Etat plurinational de	122	188	621	931
Brésil	416	1 022	3 646	5 083

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Chili	322	577	523	1 423
Colombie	96	45	2 673	2 814
Costa Rica	100	1 259	1 046	2 405
Cuba	25			25
République dominicaine	35	256	93	384
Dominique	1			1
El Salvador	101	430	726	1 257
Equateur	108	274	266	648
Grenade	10			10
Guatemala	52	2	582	636
Guyana	0	77	713	790
Haïti	840	5 195	1 805	7 840
Honduras	88	1 681	1 799	3 567
Jamaïque	18		463	482
Mexique	302		1 513	1 815
Nicaragua	47	2 004	686	2 737
Panama	19	334		353
Paraguay	123	1 030	507	1 660
Pérou	169	1 171	29	1 370
Saint-Kitts-et-Nevis	3			3
Sainte-Lucie	5			5
Saint-Vincent et-les Grenadines	6		42	48
Trinité-et-Tobago	4			4
Uruguay	168	322		490
Venezuela, République bolivarienne du	75			75
Total, Amériques	**7 022**	**15 905**	**42 784**	**65 711**
ASIE ET PACIFIQUE				
Région Asie et Pacifique	1 908	246	8 279	10 433
Asie de l'Est			8	8
Asie du Sud-Est	157	128		285
Afghanistan	107		90	197
Bangladesh	236	485	9 060	9 780
Cambodge	205	955	5 422	6 583
Chine	413	2 666	3 345	6 424
Corée, République de	3			3
République populaire démocratique de Corée	4			4
Fidji	85		616	701
Hong-kong (Chine)	16			16
Iles Marshall	4			4
Iles Salomon	57			57
Inde	604	153	3 694	4 452
Indonésie	652	2 695	22 321	25 668
Iran, République islamique d'	3			3

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Kiribati	35	33	407	474
République démocratique populaire lao	114	7	25	146
Malaisie	23		96	119
Maldives	60		35	95
Mongolie	263		669	933
Myanmar	18	105	171	295
Népal	235	2 505	3 360	6 101
Pakistan	616	1 563	5 331	7 511
Papouasie-Nouvelle-Guinée	48		256	303
Philippines	400	2 223	2 960	5 583
Samoa (occidental)	34			34
Singapour	7			7
Sri Lanka	340	907	1 837	3 084
Thaïlande	114	4	1 613	1 730
Timor-Leste	42	158	11 801	12 002
Tuvalu	26		30	57
Vanuatu	58			58
Viet Nam	407	3 614	16 564	20 586
Total, Asie et Pacifique	**7 297**	**18 449**	**97 990**	**123 736**
EUROPE				
Région Europe	284		1 142	1 426
Europe centrale et orientale	232		2 976	3 208
Europe orientale et Asie centrale	144		5 121	5 265
Albanie	69	626	798	1 493
Arménie	75		25	99
Azerbaïdjan	94			94
Bélarus	5			5
Bosnie-Herzégovine	11	21		32
Bulgarie	56		26	82
Croatie	51			51
Chypre	0		21	21
Espagne			59	59
France	0		148	148
Géorgie	72		166	237
Grèce	19		53	72
Hongrie	8			8
Israël	37			37
Italie	0		433	433
Kazakhstan	31		402	433
Kirghizistan	72			72
Ex-République yougoslave de Macédoine	57			57
Moldova, République de	20	3	158	181
Monténégro	3			3

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Ouzbékistan	30			30
Pologne	7			7
Roumanie	15		–9	6
Fédération de Russie	274	510	2 080	2 864
Serbie	8	1 436	202	1 647
Tadjikistan	80	48		128
République tchèque	4			4
Turquie	66	886	55	1 007
Ukraine	99	87	1 224	1 410
Total, Europe	**1 921**	**3 616**	**15 080**	**20 618**
ÉTATS ARABES, MOYEN-ORIENT				
Région	910		771	1 682
Territoires arabes occupés	195	1 164	1 300	2 659
Arabie saoudite	204		37	241
Bahreïn			12	12
Emirats arabes unis	17		118	135
Iraq	9	3 135		3 144
Jordanie	126		2 704	2 830
Koweït	35		51	86
Liban	75	2 388	4 174	6 637
Oman	49		147	196
République arabe syrienne	100	109	229	438
Yémen	80	146	180	405
Total, Etats arabes	**1 799**	**6 942**	**9 724**	**18 465**
Total, interrégional	**1 452**		**3 271**	**4 723**
Total mondial	**1 863**	**7 779**	**90 647**	**100 289**
Total	**32 078**	**79 590**	**347 407**	**459 075**

* Les dépenses extrabudgétaires ont été reclassées dans une proportion de 1 pour cent du total. L'ajustement effectué par rapport à l'année antérieure peut se traduire par des chiffres négatifs. Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects; lorsqu'ils sont inférieurs à 500, il est indiqué zéro.